



Escola Nacional
de Formação
e Aperfeiçoamento
de Magistrados



Programa de Pós-Graduação
Profissional em Direito da Enfam

**ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE
MAGISTRADOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO PROFISSIONAL EM DIREITO
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: DIREITO E PODER JUDICIÁRIO
CURSO DE MESTRADO PROFISSIONAL**

MARIANA REZENDE FERREIRA YOSHIDA

**DISCRIMINAÇÃO POR MOTIVO DE GÊNERO E BARREIRAS NO
ACESSO AO SEGUNDO GRAU DE JURISDIÇÃO NO BRASIL POR
MAGISTRADAS DE CARREIRA**

BRASÍLIA – DF
2022

MARIANA REZENDE FERREIRA YOSHIDA

DISCRIMINAÇÃO POR MOTIVO DE GÊNERO E BARREIRAS NO
ACESSO AO SEGUNDO GRAU DE JURISDIÇÃO NO BRASIL POR
MAGISTRADAS DE CARREIRA

Trabalho de conclusão de curso, na modalidade de dissertação, apresentado ao Programa de Pós-Graduação Profissional em Direito da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados, como requisito parcial para obtenção do título de Mestra em Direito.
Área de Concentração: Direito e Poder Judiciário.

Orientador: Prof. Dr. Roger Raupp Rios

BRASÍLIA – DF
2022

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Biblioteca Central - UEM, Maringá, PR, Brasil)**

Y65d	<p>Yoshida, Mariana Rezende Ferreira Discriminação por motivo de gênero e barreiras no acesso ao segundo grau de jurisdição no Brasil por magistradas de carreira / Mariana Rezende Ferreira Yoshida. - Brasília, DF, 2022. 239 f.: il. color., figs., tabs.</p> <p>Orientador: Prof. Dr. Roger Raupp Rios. Dissertação (mestrado profissional) - Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados. Programa de Pós-Graduação Profissional em Direito, 2022.</p> <p>1. Identidade de gênero - Discriminação. 2. Magistratura. 3. Magistradas de carreira. 4. Direito da antidiscriminação. I. Rios, Roger Raupp, orient. II. Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados. Programa de Pós-Graduação Profissional em Direito. III. Título.</p> <p>CDD 21.ed. 305.4</p>
------	--

MARIANA REZENDE FERREIRA YOSHIDA

DISCRIMINAÇÃO POR MOTIVO DE GÊNERO E BARREIRAS NO
ACESSO AO SEGUNDO GRAU DE JURISDIÇÃO NO BRASIL POR
MAGISTRADAS DE CARREIRA

Trabalho de conclusão de curso, na modalidade de dissertação, apresentado ao Programa de Pós-Graduação Profissional em Direito da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.
Área de Concentração: Direito e Poder Judiciário.

Aprovado em: 22/08/2022

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. Roger Raupp Rios (Orientador)
Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados

Prof.^a Dr.^a Adriana Ramos de Mello (Examinadora)
Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados

Prof. Dr. André Augusto Salvador Bezerra (Examinador)
Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados

Prof.^a Dr.^a Fabiana Cristina Severi (Examinadora)
Universidade de São Paulo

Para Júlia e Vitória, as meninas que me inspiram.

AGRADECIMENTOS

A jornada que se iniciou com o ingresso na primeira turma do Mestrado Profissional da ENFAM e que, formalmente, termina com a entrega deste trabalho foi repleta de emoções. A primeira foi ser aprovada no processo seletivo para desenvolver esta pesquisa sobre gênero e magistratura, um tema ainda repleto de tabus, inclusive dentro do Poder Judiciário, mas que sempre pulsou em minha cabeça e no meu coração. Queria uma oportunidade e ela aconteceu, de uma forma inesperada e muito acolhedora pelas mãos da ENFAM e sua valorosa equipe, a quem desde já agradeço, pois fizeram nascer uma pesquisadora. A segunda emoção foi conciliar todos os meus principais papéis: mãe, esposa, filha, magistrada e pesquisadora. Por muitas vezes, achei que não daria conta, e é justamente no turbilhão que representa esta segunda emoção que se inserem as pessoas a respeito das quais falarei abaixo.

Começo pelo meu companheiro de vida, de todas as horas, o meu amado Marcel. Ele nunca deixou que a peteca caísse, mesmo nos piores momentos. Sempre pronto para todos os nossos desafios, é o meu maior incentivador, a minha paz, além de ser um pai maravilhoso e um filho exemplar. Esta conquista é igualmente sua, meu amor.

Aos meus pais, Mariléa e Dagmar, pela vida, e por terem me proporcionado todo o necessário para que eu criasse asas e voasse, sempre com muito amor, cada um a seu jeito, apesar de todas as dificuldades que a vida lhes impôs. Sem vocês, eu não estaria aqui. Vocês também fazem parte de mais esse momento especial na nossa história.

Ao meu irmão Rodrigo, já inserto na carreira acadêmica há muito tempo, com sua rara inteligência e perspicácia, que foi o meu guia desde o início e, juntos, seguramos algumas barras pesadas ao longo desses últimos tempos. Gratidão eterna, mano.

Já a minha história com o colega e Prof. Dr. Roger Raupp Rios, que me orientou neste trabalho, não é de agora. Eu o vi falar pela primeira vez em 2019, em um evento no Rio de Janeiro e, desde então, passei a ler suas obras e cultivar um sonho – até então utópico – de um dia pesquisarmos juntos o tema que eu havia escolhido. Mas, como isso poderia acontecer? Eu, morando no interior do Mato Grosso do Sul e com a rotina superatribulada; e, ele, lecionando em Porto Alegre/RS. Era uma distância enorme! No entanto, eis que surge o Mestrado da ENFAM para

encurtar as distâncias. Eu fui selecionada para o corpo discente, e ele para o corpo docente. O sonho longínquo se realizou quando saiu a lista de orientação e o nome dele estava lá, designado para ser meu orientador. Comemorei! E durante este trabalho conjunto, o Prof. Roger foi decisivo. Me mostrou os caminhos e abriu os horizontes, sempre com muita empatia e suavidade. A minha intuição procedia e ele realmente era a pessoa certa para estar ao meu lado nessa jornada. Assim, fica meu sincero e afetuoso agradecimento a este mais que professor, verdadeiro mestre.

Igualmente, não posso deixar de agradecer a um grupo especial também surgido desta primeira turma do Mestrado Profissional da ENFAM: as chamadas “meninas do mestrado”. São quinze mulheres, juízas estaduais e federais de todo canto do Brasil, que se uniram no propósito de construir um Poder Judiciário mais justo e eficiente. Bravas guerreiras que, como falo neste trabalho, encaram a tripla jornada e, ainda assim, se dispuseram a fazer o extraordinário. Durante o curso as mais diversas intempéries nos atingiram, mas estávamos ali, juntas, uma pela outra, transmitindo força, carinho e energia para que as pesquisas continuassem e as defendêssemos no prazo regimental. Com algumas tive o privilégio de encontrar pessoalmente e desenvolver pesquisas conjuntas com excelentes resultados e publicações. Vencemos, amigas! Adriana Nóbrega, Adriana Coningham, Audrey Kramy, Carmen Ramajo, Cláudia Catafesta, Cristina Albuquerque, Daniela Bandeira, Daniella Prado, Eunice Batista, Fabiane Saraiva, Ítala Colnaghi, Lívia Borba, Marcela Lobo, Michelle Amorim e Raffaella Sousa, obrigada por tudo e por tanto. E, às minhas “humanas” (Claudinha, Ítala, Mamá e Raffa), deixo registrado que vocês ocupam um espaço VIP em meu coração.

Quero também render homenagens às/aos parceiras/os de Grupos de Pesquisa (GP1 e GP11), professores André e Adriana, e pesquisadores/as ainda não mencionados: Cláudio Camargo, Liliana de Carvalho, Melyna Mescouto e Mércia Cardoso, do GP 1, e Bárbara Lívio, Bruna Tafarelo, Jacqueline Machado, Juliana Mendes, Luciene Vizzotto, Marcela Pereira e Taís Scheer, do GP 11. Vocês foram fundamentais no desenvolvimento da pesquisa, e a generosidade de cada um/a contribuiu para que eu buscasse os melhores resultados possíveis.

Aos/às professores/as com quem tive o privilégio de aprender a enxergar o Poder Judiciário de uma forma diferente, “fora da caixa”, e, mais do que isso, que reanimaram minhas esperanças em um Poder Judiciário mais humano, o meu muito obrigado. Saio diferente dessa experiência, com uma outra perspectiva sobre a

importância da nossa função jurisdicional. Lembro, aqui, com especial carinho dos colegas e professores Carlos Haddad, José Marcos Lunardelli, Luciane Amaral, Priscilla Corrêa e Taís Schilling.

Às minhas redes de apoio, em casa, no fórum, sem as quais certamente eu nada conseguiria. Nádia, Ana, Fernanda, Elen e Sandra: vocês são simplesmente maravilhosas. Gratidão eterna!

Finalmente, agradeço ao apoio que Tribunal de Justiça de Mato Grosso do Sul me proporcionou na reta final do mestrado, a fim de que eu pudesse elaborar a dissertação.

A igualdade atribui-se a todos/as não por seu mérito, ou por sua racionalidade, ou por sua cidadania ou pertencimento a qualquer grupo em particular, mas sim em razão de sua HUMANIDADE.

Sandra Fredman

RESUMO

Trata-se de uma pesquisa bibliográfica e documental cujo objetivo principal é investigar a sub-representação das juízas de carreira nos Tribunais brasileiros de 2º grau. De maneira específica, o estudo visa a identificar barreiras que condicionam o número menor de magistradas de carreira nesses espaços e, em seguida, verificar quais respostas o direito da antidiscriminação oferece para a superação do quadro de desigualdade detectado. Com isso, as perguntas que animaram a consecução da pesquisa foram: 1) numa análise com perspectiva de gênero dos levantamentos realizados entre 1996 e agosto de 2021 pela Associação dos Magistrados do Brasil (AMB), Conselho Nacional de Justiça (CNJ), Associação dos Juizes Federais do Brasil (AJUFE) e Escola Nacional da Magistratura do Trabalho (ENAMAT) com a temática da participação feminina no Poder Judiciário, quais barreiras podem ser identificadas para o acesso igualitário das magistradas de carreira aos Tribunais brasileiros de 2º grau? 2) de que maneira as ferramentas oferecidas pelo direito da antidiscriminação podem tratar essas barreiras, de modo a tornar substancialmente factível a igualdade de gênero nas vagas destinadas às/aos magistradas/os de carreira nos Tribunais de brasileiros de 2º grau? Para responder à primeira pergunta, foram mapeados e examinados numa perspectiva de gênero, tal qual concebida por Alda Facio, os relatórios de 10 pesquisas, resultando na identificação de 08 fatores categorizados como barreiras de gênero para as magistradas de carreira ascenderem aos Tribunais brasileiros de 2º grau: 1) ingresso; 2) maior afetação da vida pessoal pelo exercício do cargo; 3) mais oportunidades de ascensão perdida em razão de papéis de gênero; 4) discriminação interseccional; 5) atitudes discriminatórias; 6) maior grau de dificuldade no exercício do cargo; 7) menos indicação para cargos com critérios subjetivos de ocupação; 8) promoção, especialmente por merecimento. Na segunda etapa do trabalho, tomou-se o Direito da Antidiscriminação a fim de tratar, com vistas à igualdade substantiva em suas quatro dimensões (redistribuição, reconhecimento, transformação e participação), o fenômeno discriminatório estudado. Para o Direito da Antidiscriminação, trata-se de discriminação institucional direta e indireta por motivo de gênero, em intersecção com o racismo. Dessa forma, com os aportes normativos e teóricos pertinentes à matéria, as ações afirmativas e o direito de adaptação razoável surgiram como medidas necessárias, adequadas e proporcionais. Sem prejuízo das iniciativas minimalistas já desenvolvidas pelo CNJ, dentre as principais medidas sugeridas encontram-se as cotas paritárias de gênero nos Tribunais de 2º grau, com reserva de vagas e nomeações alternadas; e adaptação das regras de promoção e remoção, flexibilizando a obrigatoriedade de mudança de domicílio e inserindo bônus na pontuação do merecimento em favor das magistradas. São ações de natureza maximalista, com potencial para atingir a dimensão quadridimensional da igualdade substantiva, mas que podem gerar enorme resistência e dificuldade de implementação, a exemplo do que tem ocorrido em outros países da América Latina.

Palavras-chave: Discriminação. Gênero. Magistratura. Respostas antidiscriminatórias.

ABSTRACT

This study is based on a bibliographical and documentary research. The main objective is to investigate the underrepresentation of career judges in the 2nd degree Brazilian Courts. More specifically, the study seeks to identify barriers that affect the smaller number of career judges in these spaces. Then, verify what responses the anti-discrimination law offers to overcome the detected inequality. By doing so, the questions that motivated the accomplishment of the research were: 1) in an analysis with a gender perspective of the surveys carried out between 1996 and August 2021 by the Associação dos Magistrados do Brasil (AMB) – Association of Magistrates of Brazil, Conselho Nacional de Justiça (CNJ) – National Council of Justice, Associação dos Juizes Federais do Brasil (AJUFE) – Association of Federal Judges of Brazil, and Escola Nacional da Magistratura do Trabalho (ENAMAT) – Nacional School of Labor Magistrature – with the theme of the female participation in the Judiciary, what barriers can be identified for the equal access of career judges to the 2nd degree Brazilian Courts?; 2) how can the tools offered by the anti-discrimination law address these barriers, in order to make gender equality substantially feasible in the vacancies destined for career judges in the courts of 2nd degree Brazilian Courts? As to answer the first question, the reports of 10 researches were mapped and examined from a gender perspective, as conceived by Alda Facio, resulting in the identification of eight factors categorized as gender barriers for career judges to ascend to 2nd level degree in Brazilian Courts: 1) entry; 2) greater affectation of personal life by the exercise of the position; 3) more opportunities for ascension lost due to gender roles; 4) intersectional discrimination; 5) discriminatory attitudes; 6) greater degree of difficulty in exercising the position; 7) less indication for positions with subjective occupation criteria; 8) promotion, especially by merit. In the second stage of the work, the Law of Anti-Discrimination was considered in order to address, with a view to substantive equality in its four dimensions (redistribution, recognition, transformation and participation), the discriminatory phenomenon studied. For the Anti-discrimination Law, it is about direct and indirect institutional discrimination based on gender, intersecting with racism. Therefore, with the normative and theoretical contributions relevant to the matter, affirmative actions and the right to reasonable adaptation emerged as necessary, adequate and proportional measures. Without the prejudice to the minimalist initiatives already developed by the CNJ, among the main measures suggested it was found the equal gender quotas in the 2nd level Courts, with reservation of vacancies and alternate appointments; and adaptation of the promotion and removal rules, making the obligation to change domicile more flexible and also inserting bonuses in the merit score in favor of the magistrates. These are actions of a maximalist nature, with the potential to reach the four-dimensional dimension of substantive equality, but they can generate enormous resistance and difficulty in their implementation, as it has already occurred in other Latin American countries.

Keywords: Discrimination; Genre; Judiciary; Anti-discriminatory responses.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Comissões e bancas de concurso de acordo com a raça	76
---	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Percentual de magistradas por Tribunal (1)	103
Tabela 2 - Percentual de magistradas por Tribunal (2)	104

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Levantamentos/diagnósticos relativos à participação feminina na magistratura brasileira	38
Quadro 2 - Respostas antidiscriminatórias para aumentar a capacidade das mulheres de participar do processo de tomada de decisões e ocupar posições de chefia conforme Declaração e Plataforma de Pequim	191
Quadro 3 - Respostas antidiscriminatórias para fomentar a paridade de gênero nos Tribunais brasileiros de 2º grau	211

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Número de magistrados/as segundo ano de ingresso, por sexo	57
Gráfico 2 - Séries históricas do percentual de magistradas, servidoras e funções por ano de ingresso no Poder Judiciário	60
Gráfico 3 - Percentual de magistradas segundo a identificação de efeitos da carreira na vida pessoal em comparação com os magistrados, por ramo de Justiça	62
Gráfico 4 - Número de magistrados/as segundo ano de ingresso por cor/raça	72
Gráfico 5 - Percentual de magistrados/as segundo cor/raça por ramos de Justiça	72
Gráfico 6 - Percentual de mulheres brasileiras de acordo com a raça	75
Gráfico 7 - Percentual de magistradas de acordo com a raça	75
Gráfico 8 - Percentual de negros/as no Poder Judiciário (tirando os não informados)	78
Gráfico 9 - Percentual de magistradas negras por cargo, considerando pessoas do sexo feminino	78
Gráfico 10 - Proporção de negros/as por ano da posse nos últimos 20 anos	79
Gráfico 11 - Percentual de magistradas segundo a identificação de reações negativas por parte outros profissionais do sistema de justiça por ser mulher, por ramo de Justiça	81
Gráfico 12 - Percentual de magistradas segundo a identificação de reações negativas por parte outros profissionais do sistema de justiça por ser mulher, por faixa de idade	82
Gráfico 13 - Percentual de magistradas segundo a identificação de reações negativas por parte outros profissionais do sistema de justiça por ser mulher, segundo tipo de cargo da magistrada	82

Gráfico 14 - Percentual de magistradas segundo a identificação de reações negativas dos jurisdicionados por ser mulher, por ramo de Justiça	83
Gráfico 15 - Percentual de magistradas segundo a identificação de reações negativas dos jurisdicionados por ser mulher, por faixa de idade	84
Gráfico 16 - Percentual de magistradas segundo a identificação de reações negativas dos jurisdicionados por ser mulher, segundo tipo de cargo da magistrada	84
Gráfico 17 - Percentual de magistrados/as segundo tipo de carreira, por sexo	97
Gráfico 18 - Distribuição dos/as magistrados/as de acordo com a posição na carreira, por sexo e período de ingresso na magistratura	101

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AJUFE	Associação dos Juizes Federais do Brasil
AMAMSUL	Associação dos Magistrados de Mato Grosso do Sul
AMB	Associação dos Magistrados Brasileiros
CEDAW	Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher
CFJ	Conselho da Justiça Federal
CNDM	Conselho Nacional dos Direitos das Mulheres
CNIEP	Cadastro Nacional de Inspeções nos Estabelecimentos Penais
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CNMP	Conselho Nacional do Ministério Público
DEM	Democratas
DPJ	Departamento de Pesquisas Judiciárias
ENAMAT	Escola Nacional da Magistratura do Trabalho
ENFAM	Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados
IAWJ	International Association of Women Judges
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas
IDESP	Instituto de Desenvolvimento Econômico-Social do Estado de São Paulo
IUPERJ	Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OEA	Organização dos Estados Americanos
ONU	Organização das Nações Unidas
PARLATINO	Parlamento Latino-americano e Caribenho
PRONAME	Programa Nacional de Gestão Documental e Memória do Poder Judiciário
PUC-Rio	Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
STM	Superior Tribunal Militar
TJBA	Tribunal de Justiça da Bahia

TJCE	Tribunal de Justiça do Ceará
TJMS	Tribunal de Justiça de Mato Grosso do Sul
TJSC	Tribunal de Justiça de Santa Catarina
TJSP	Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo
TRF1	Tribunal Regional Federal da 1ª Região
TRF2	Tribunal Regional Federal da 2ª Região
TRF3	Tribunal Regional Federal da 3ª Região
TRF4	Tribunal Regional Federal da 4ª Região
TRF5	Tribunal Regional Federal da 5ª Região
TSE	Tribunal Superior Eleitoral
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UnB	Universidade de Brasília

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	20
1.1	Métodos e Procedimentos Metodológicos	33
2	COMO E POR QUE ELAS VÃO FICANDO PELO CAMINHO?	36
2.1	Breve apresentação de cada levantamento	39
2.1.1	<i>O perfil do magistrado brasileiro</i>	39
2.1.2	<i>Censo do Judiciário</i>	40
2.1.3	<i>Nota Técnica nº 1</i>	41
2.1.4	<i>Quem Somos, a Magistratura que Queremos</i>	42
2.1.5	<i>Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros</i>	43
2.1.6	<i>Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário</i>	44
2.1.7	<i>Dificuldades na Carreira da Magistrada</i>	47
2.1.8	<i>Nota Técnica nº 2</i>	48
2.1.9	<i>A Participação Feminina nos Concursos para a Magistratura</i>	50
2.1.10	<i>Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário</i>	50
2.2	A inequívoca sub-representação	51
2.3	As barreiras encontradas pelo caminho	55
2.3.1	<i>Ingresso</i>	55
2.3.2	<i>Maior afetação da vida pessoal pelo exercício do cargo</i>	61
2.3.3	<i>Mais oportunidades de ascensão perdidas em razão de papéis de gênero</i>	65
2.3.4	<i>Discriminação interseccional</i>	70
2.3.5	<i>Atitudes discriminatórias</i>	80
2.3.6	<i>Maior grau de dificuldade no exercício do cargo</i>	88
2.3.7	<i>Menos indicações para cargos com critérios subjetivos de ocupação</i>	88
2.3.8	<i>Promoção, especialmente por merecimento</i>	95
3	RESPOSTAS ANTIDISCRIMINATÓRIAS DIANTE DAS BARREIRAS NO ACESSO AOS TRIBUNAIS BRASILEIROS DE 2º GRAU PELAS MAGISTRADAS DE CARREIRA	111
3.1	Discriminação por gênero no Poder Judiciário brasileiro e o desafio para a igualdade substantiva	112
3.1.1	<i>Desafios à contribuição das mulheres na magistratura: andocentrismo e ideologia do profissionalismo</i>	113
3.1.2	<i>A igualdade substantiva e seus elementos</i>	125
3.1.3	<i>Direito da antidiscriminação e discriminação por gênero</i>	131

3.1.4	<i>Discriminação por gênero e discriminação múltipla</i>	137
3.1.5	<i>Conceito jurídico de discriminação</i>	143
3.1.6	<i>Dimensões institucional e estrutural de discriminação e gênero</i>	147
3.1.7	<i>Modalidades direta e indireta de discriminação e gênero</i>	149
3.1.8	<i>Ações afirmativas e gênero</i>	154
3.1.9	<i>Marcos normativos antidiscriminatórios e discriminação por gênero</i>	160
3.1.9.1	Constituição Federal	161
3.1.9.2	Tratados e Convenções	162
3.1.9.2.1	<i>Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher</i>	163
3.1.9.2.2	<i>Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência</i>	169
3.1.9.2.3	<i>Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância</i>	171
3.1.9.3	Direito Comparado na América Latina	172
3.1.9.4	Marco Normativo para a Consolidação da Democracia Paritária	174
3.1.9.5	Atos normativos do CNJ	177
3.1.10	<i>Decisões antidiscriminatórias do STF em matéria de gênero e raça</i>	179
3.2	Medidas para enfrentamento da discriminação por gênero no acesso das magistradas de carreira aos Tribunais brasileiros de 2º grau	186
3.2.1	<i>Discriminação interseccional</i>	193
3.2.2	<i>Ingresso</i>	196
3.2.3	<i>Maior afetação da vida pessoal pelo exercício do cargo e mais oportunidades de ascensão perdidas em razão de papéis de gênero</i>	198
3.2.4	<i>Atitudes discriminatórias e sobrecarga discriminatória no exercício do cargo</i>	201
3.2.4.1	Menos indicação para cargos com critérios subjetivos de nomeação e promoção, especialmente por merecimento ...	204
4	CONCLUSÃO	214
	REFERÊNCIAS	220

1 INTRODUÇÃO

Na esteira da evolução dos direitos das mulheres, tem ganhado força nos últimos tempos o debate acerca das dificuldades enfrentadas para que elas se lancem rumo à esfera pública da vida em sociedade, notadamente aos espaços de poder, como têm alertado as teorias feministas e reconhecido as convenções internacionais.

Neste particular, a realidade brasileira ainda é bastante problemática, inclusive na esfera pública, na qual os cargos representativos dos três poderes da república são ocupados majoritariamente por homens, em proporção muito superior à de mulheres. Embora hoje as mulheres sejam numericamente a maioria (51,6%) da população brasileira¹, estudos do Tribunal Superior Eleitoral (TSE)², da Câmara Federal³, do Senado Federal⁴ e do Conselho Nacional de Justiça (CNJ)⁵, indicam que em 2018 e 2020, o Brasil era governado por um presidente da República e contava com apenas duas governadoras, 12% de prefeitas, 16% de senadoras, 15% de deputadas federais, 15,5% de deputadas estaduais, 13,49% de vereadoras e 38,8% de magistradas.

É justamente esse descompasso observado entre o número de mulheres na população em geral e o número de mulheres na magistratura brasileira o ponto de partida do presente trabalho. Na condição de mulher e magistrada, posso dizer que tal pesquisa é fruto de uma inquietação que me acompanha desde 2011, quando ingressei no Poder Judiciário na condição de Juíza de Direito. À época, dois fatos me chamaram a atenção: 1) na fase da entrevista, realizada pela banca às portas

¹ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Conheça o Brasil - População**. Quantidade de homens e mulheres. IBGE Educa Jovens. Rio de Janeiro: IBGE, [s.d]. Disponível em <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html#:~:text=Segundo%20dados%20da%20PNAD%20Cont%C3%ADnu,51%2C8%25%20de%20mulheres>. Acesso em: 9 jan. 2021

² MULHERES representam apenas 12% dos prefeitos eleitos no 1º turno das Eleições 2020. **Tribunal Superior Eleitoral**, 24 nov. 2010. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/imprensa/noticias-tse/2020/Novembro/mulheres-representam-12-dos-prefeitos-eleitos-no-1o-turno-das-eleicoes-2020>. Acesso em: 9 jan. 2021.

³ NOVA composição da Câmara ainda tem descompasso em relação ao perfil da população brasileira. **Agência Câmara de Notícias, Câmara dos Deputados**, 22 jan. 2019. Disponível em <https://www.camara.leg.br/noticias/550900-nova-composicao-da-camara-ainda-tem-descompasso-em-relacao-ao-perfil-da-populacao-brasileira/>. Acesso em: 11 nov. 2021.

⁴ COM SETE senadoras eleitas, bancada feminina no Senado não cresce. **Agência Senado, Senado Notícias**, 8 out. 2021. Atualizado em 24. out. 2021. Disponível em <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/10/08/com-sete-senadoras-eleitas-bancada-feminina-no-senado-nao-cresce>. Acesso em: 9 jan. 2021.

⁵ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/08/relatorio-participacaofeminina.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2021.

fechadas com os/as candidatos/as, foi-me questionado acerca do perfil do meu companheiro e também da minha intenção em ser mãe (não tinha filhos/as àquela altura), recebendo, no contexto desse último questionamento, a resposta de que eu seria mais uma que, ao ingressar na magistratura, engravidaria e daria prejuízo ao Tribunal; e 2) éramos em 15 pessoas aprovadas, mas somente 3 mulheres.

Desde então, o meu olhar para esta discrepância ficou mais aguçado e passei a notar que, sim, para nós, magistradas, o caminho parecia ser mais hostil e árduo em alguns momentos, especialmente no ingresso e na movimentação ao longo da carreira. Durante um bom período, essa observação foi solitária e silenciosa. Todavia, com o passar do tempo, sobretudo com a efervescência dos debates sobre a Lei Maria da Penha, encontrei colegas preocupadas também com as mulheres do lado de cá do balcão: as magistradas. Por que estaríamos em menor número na carreira? Por que as nossas oportunidades pareciam mais limitadas? Por que, em alguns espaços dos tribunais, a nossa presença incomodava?

Para responder a tais indagações, era preciso refletir, não somente a respeito do sexismo na sociedade – que vitima inúmeras mulheres todos os anos no nosso país –, mas também olhar para o interior da instituição Poder Judiciário e analisá-la criticamente. Em outras palavras, era necessário pôr o dedo em algumas feridas, sem violar, contudo, qualquer dever ético inerente ao cargo. Tratava-se, portanto, de uma missão urgente e, ao mesmo tempo, delicada.

Não obstante, o fato é que, como numa onda, o movimento de união entre magistradas do Brasil todo passou a experimentar uma crescente, em especial a partir de 2016 e 2017, resultando em diversos eventos temáticos, grupos informais nas redes sociais e até diretorias/comissões nas diversas associações de classe, acompanhando, ainda que tardiamente, a tendência internacional surgida com a criação da Associação de Mulheres Juízas (IAWJ), que existe desde 1991⁶, com notório destaque para a Comissão AJUFE Mulheres, que surgiu em fevereiro de 2017 no âmbito da Associação dos Juízes Federais do Brasil (AJUFE) como um coletivo de juízas e juízes federais voltado para a defesa e a discussão acerca das condições

⁶ INTERNATIONAL ASSOCIATION OF WOMEN JUDGES. **Our Mission, Vision and Values**. [s.d.] Disponível em https://iawj.clubexpress.com/content.aspx?page_id=22&club_id=882224&module_id=475379. Acesso em: 11 jul. 2021.

profissionais das mulheres magistradas. O pioneirismo e ativismo desse grupo vale o registro nas linhas a seguir.

A formação do grupo deu-se após o conhecimento dos números levantados pelo Censo do Judiciário⁷, que demonstrou não só a sub-representação feminina na carreira, mas também o número considerável de magistradas federais cuja vida pessoal era afetada pelo exercício do cargo⁸. A comissão, portanto, pode ser considerada fruto dos dados colhidos pelo Censo do Judiciário, o que denota a importância dos diagnósticos iniciais para que novas frentes e debates surjam no cenário institucional. Iniciados os trabalhos, a Comissão produziu duas importantíssimas pesquisas de alcance nacional, a saber: 1) Nota Técnica nº 1, “[...] lançada para se conhecer melhor o perfil das associadas e para que as ações da Comissão sejam pautadas pelas reais expectativas e necessidades das colegas”⁹; e 2) Nota Técnica nº 2, que colheu dados junto ao Conselho da Justiça Federal (CJF), a fim de verificar a dinâmica movimentação das juízas federais na primeira e segunda instâncias¹⁰.

Outra ação de destaque da Comissão AJUFE Mulheres foi o projeto “Conhecendo as Juízas Federais”, pelo qual as magistradas federais são entrevistadas e abordam questões de gênero ao longo da carreira, tendo resultado, até o momento, em dois volumes. A comissão também foi responsável pela publicação de duas cartilhas no ano de 2020, “Julgamento com Perspectiva de Gênero - um guia para o direito previdenciário” e “Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário”, bem como do livro “Magistratura e Equidade: estudos sobre gênero e raça no Poder Judiciário”, em 2018¹¹. Por fim, não se pode olvidar da fundamental movimentação da Comissão junto

⁷ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Censo do Poder Judiciário: VIDE:** Vetores iniciais e dados estatísticos. Brasília: CNJ, 2014. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/CensoJudiciario.final.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2019.

⁸ ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS – AJUFE. Conhecendo as Juízas Federais. Brasil: AJUFE, 2022. Disponível em: <https://www.ajufe.org.br/comissao-ajufe-mulheres/182-internet/10780-conhecendo-as-juizas-federais-2>. Acesso em: 7 jul. 2022.

⁹ 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. Comissão AJUFE MULHERES, 2017. Disponível em: <http://ajufe.org.br/images/pdf/NotaTecnica01Mulheres.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2019. p. 4.

¹⁰ ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL – AJUFE. **Nota Técnica AJUFE Mulheres 02/2019.** Comissão AJUFE MULHERES, 2019. Disponível em <http://ajufe.org.br/images/2019/PDF2019/Nota-Tecnica-Mulheres-2.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2019.

¹¹ ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL – AJUFE. **Portfólio AJUFE Mulheres.** [s.d.]. Disponível em https://www.ajufe.org.br/images/2022/03/PortfolioAjufeMulheres_versaoweb.pdf. Acesso em: 28 mar. 2022.

ao CNJ para a edição da Resolução nº 255/2018, que instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário¹².

Na medida do possível, procurei entender e integrar esses movimentos. Inicialmente, com colegas do próprio Tribunal de Justiça em que estou lotada (Tribunal de Justiça de Mato Grosso do Sul - TJMS) e, posteriormente, no plano nacional, valendo-me sobretudo do material produzido pela Comissão AJUFE Mulheres. A partir de então, passei a estudar o fenômeno social em que estou inserida e me dei conta de que a igualdade tão buscada e, por vezes, utópica, se tratava de algo já previsto com todas as letras na Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), e de modo mais genérico na nossa própria Constituição Federal. Foi exatamente naquele momento que surgiu uma primeira pergunta de pesquisa mais elaborada: quais os fatores que obstam o acesso igualitário das mulheres à carreira da magistratura brasileira?

Assim, parti em busca de material acerca do tema e não encontrei algo que respondesse de forma direta à minha indagação. Todavia, além de alguns estudos acadêmicos, deparei-me com 10 grandes levantamentos nacionais realizados pelas associações de classe e CNJ, cujos objetos abordavam, de forma central ou periférica, a participação feminina na carreira da magistratura¹³. Tais documentos passaram a

¹² Fala da então Presidente, Ministra Carmen Lúcia, durante a 277ª Sessão Ordinária do Plenário do CNJ, realizada em 04 de setembro de 2018. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=YEOoa7WRsKo&list=PLIJgviu9EmVLi_LGJt-3YOylVF09uztuX&index=63. Acesso em 22 set. 2021.

¹³ 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. Comissão AJUFE MULHERES, 2017. Disponível em: <http://ajufe.org.br/images/pdf/NotaTecnica01Mulheres.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2019.

ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL – AJUFE. **Nota Técnica AJUFE Mulheres 02/2019**. Comissão AJUFE MULHERES, 2019. Disponível em <http://ajufe.org.br/images/2019/PDF2019/Nota-Tecnica-Mulheres-2.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2019.

ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS. **O perfil do magistrado brasileiro**. 1996. Disponível em <https://www.amb.com.br/mwg-internal/de5fs23hu73ds/progress?id=MPOiaonVnbdDbp1TVkYSh-8wWZnDdZPa9p5DIIPz3ng>. Acesso em: 3 ago. 2019.

ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS – AMB. **Quem somos, a magistratura que queremos**. 2019. Disponível em: https://www.amb.com.br/mwg-internal/de5fs23hu73ds/progress?id=dqkxL6uNfUCj-t2CQ86s16BYzRYDxKP_iVSoCl5cCbA. Acesso em: 3 ago. 2019.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **A Participação Feminina nos Concursos para a Magistratura**. Brasília: CNJ, 2020. Disponível em https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB_RELATORIO_Participacao_Feminina-FIM.pdf. Acesso em 17 fev. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Censo do Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2014. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/CensoJudiciario.final.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2019.

constituir a minha base empírica para levar adiante a investigação, visto que, após a sistematização dos principais achados nessas pesquisas, vislumbrei que seria possível, sim, identificar alguns obstáculos enfrentados especialmente pelas magistradas ao longo da carreira.

Entretanto, dada a amplitude da pergunta, era necessário lapidá-la a fim de tornar a pesquisa exequível. Após o exame mais atento da base empírica eleita, verifiquei que, para preservar a logicidade da investigação, seria necessário, em um primeiro momento, segmentar o objeto da pesquisa de alguma forma, limitando-o às várias etapas da carreira da magistratura (ingresso, 1º grau, 2º grau e Tribunais Superiores) ou aos ramos da Justiça (Estadual, Federal, do Trabalho, Eleitoral e Militar), haja vista que cada uma dessas categorias tem suas peculiaridades e demanda abordagens metodológicas próprias.

Assim, considerando sobretudo a suficiência dos dados e a possibilidade de se analisar de uma forma mais transversal a caminhada das mulheres na magistratura, abarcando todos os ramos da Justiça¹⁴, optei por **investigar a presença das magistradas de carreira nos Tribunais brasileiros de 2º grau, local em que elas ainda são franca minoria e representam somente cerca 1/4 do quadro**¹⁵.

Com efeito, face a progressividade inerente à carreira da magistratura, ou seja, dados os cargos pelos quais os/as integrantes do Poder Judiciário podem

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/08/relatorio-participacaoofeminina.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros**. Brasília: CNJ, 2018. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdcb6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf. Acesso em: 3 ago. 2019.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/rela-negros-negras-no-poder-judiciario-150921.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Escola Nacional da Magistratura do Trabalho. **Dificuldades na carreira da magistrada**. 2019. Disponível em http://www.enamat.jus.br/wp-content/uploads/2019/06/Relatorio_Pesquisa_magistradas.pdf. Acesso em: 1 out. 2019.

¹⁴ Embora alguns Tribunais possuam algumas práticas sabidamente singulares para a escolha de seus/uas desembargadores/as (como, por exemplo, considerar a antiguidade mesmo nas promoções por merecimento), foi detectada uma certa homogeneidade nos dados relativos ao ingresso das magistradas no 2º grau, mesmo em ramos distintos (como, por exemplo, o relato mais acentuado de atitudes discriminatórias às mulheres pelos próprios pares nesses ambientes até na Justiça do Trabalho, a mais feminizada dentre todos os ramos).

¹⁵ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/08/relatorio-participacaoofeminina.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2021. p. 10.

transitar, mostrou-se relevante analisar a passagem da 1ª para a 2ª instância, na qual se alcança o cargo de desembargador/a.

Como sabido, o perfil institucional do Poder Judiciário conferido pela Constituição Federal estruturou o funcionamento dos órgãos jurisdicionais em graus ascendentes, nos quais os/as magistrados/as situados/as nos graus superiores, em regra, revisam em sede de recurso as decisões proferidas pelos/as hierarquicamente inferiores. Desta forma, o art. 92 e seguintes, da Constituição Federal, organizou o Poder Judiciário brasileiro de forma escalonada em Juízes/as (Federais, do Trabalho, Eleitorais, Militares e dos Estados e do Distrito Federal e Territórios), Tribunais de 2º grau (Regionais Federais, do Trabalho, Eleitorais, Militares e dos Estados e do Distrito Federal e Territórios), Tribunais Superiores (Superior Tribunal de Justiça - STJ, Tribunal Superior do Trabalho – TST, Tribunal Superior Eleitoral – TSE e Superior Tribunal Militar – STM) e Supremo Tribunal Federal (STF).

Dentro desse sistema, prevê o art. 93, inciso I, da Constituição Federal, que o ingresso na carreira da magistratura dá-se pelo cargo inicial de juiz/a substituto/a via concurso de provas e títulos. Após, de acordo com o inciso II do mesmo dispositivo constitucional, a promoção de entrância para entrância¹⁶ ocorre com base em dois critérios alternados: antiguidade e merecimento. Pelo critério de antiguidade, o/a juiz/a mais antigo/a só pode ser recusado/a por voto de 2/3 dos/as membros/as do Tribunal. Pelo de merecimento, é teoricamente aferido conforme o desempenho e critérios objetivos de produtividade e presteza no exercício da jurisdição, bem como pela frequência e aproveitamento em cursos oficiais ou reconhecidos de aperfeiçoamento. Finalmente, segue o inciso III, da norma constitucional mencionada, que o acesso aos tribunais de 2º grau ocorrerá por antiguidade e merecimento, alternadamente, apurados na última ou única instância.

¹⁶ As entrâncias significam a divisão administrativa das Comarcas (unidade territorial da jurisdição) de acordo com o porte/número de habitantes, determinando, outrossim, os estágios de evolução na carreira de magistrados/as. Esse critério é largamente utilizado na Justiça Estadual, e, embora cada tribunal tenha autonomia para definir a classificação de entrâncias de suas Comarcas nos respectivos Códigos de Divisão e Organização Judiciárias, o CNJ publicou notícia em que especifica uma comarca de primeira entrância como aquela que possui somente uma vara. A de segunda entrância seria aquela de porte intermediário, com até quatro varas. E a de entrância especial “[...] aquela que possui 05 ou mais varas, incluindo os juizados especiais, atendendo uma população igual ou superior a 130 mil habitantes”. (CNJ SERVIÇO: Saiba a diferença entre comarca, vara, entrância e instância. **JUSBRASIL**, Agência CNJ de Notícias, 2016. Disponível em <https://cnj.jusbrasil.com.br/noticias/346114728/cnj-servico-saiba-a-diferenca-entre-comarca-vara-entrancia-e-instancia>. Acesso em: 30 mar. 2022.).

Para as vagas no STF, a nomeação cabe ao/à Presidente da República, depois de aprovada a escolha pela maioria absoluta do Senado Federal, que deve recair dentre cidadãos/ãs com mais de 35 e menos de 65 anos de idade, de notável saber jurídico e reputação ilibada (art. 101, parágrafo único, da Constituição Federal). Para os Tribunais Superiores, guardadas as peculiaridades inerentes ao STM¹⁷ e ao TSE¹⁸, a nomeação também recai sobre o/a Presidente da República mediante aprovação do Senado Federal, existindo cadeiras destinadas exclusivamente à magistratura de carreira, sendo 2/3 no STJ (art. 104, I, da Constituição Federal) e 2/5 no TST (art. 111-A, da Constituição Federal).

Nesse cenário, o recorte escolhido visa à análise da inserção das mulheres na carreira da magistratura com enfoque nas instâncias ditas ordinárias, ou seja, desde o ingresso no cargo de juízas substitutas até a promoção ao cargo de desembargadoras. Tal enfoque – além de possibilitar a avaliação sobre todos os ramos da Justiça e já possuir lastro empírico suficientemente produzido – foi guiada pelos seguintes motivos adicionais: 1) os dados existentes mostram o 2º grau como um dos espaços profissionais mais hostis às magistradas, na medida em que identificado maior índice de discriminação sexista pelos próprios pares nesses locais; 2) o ingresso nesses Tribunais, ainda que norteados por critérios constitucionalmente definidos (antiguidade e merecimento), é também determinado por condutas adotadas pelas magistradas ao longo da carreira que são marcadas pelo gênero, como se verá adiante. Logo, a intenção é avaliar de modo panorâmico a realidade das mulheres magistradas no período em que tradicionalmente mais permanecem na carreira, visto que um número muito incipiente delas chega ao desembargo, aposentando-se nos cargos de juízas substitutas ou titulares.

¹⁷ Pelo art. 123, da Constituição Federal, seus quinze integrantes também são nomeados pelo/a Presidente da República, depois de aprovada a indicação pelo Senado Federal, sendo dez Oficiais das Forças Armadas e cinco civis, três dentre advogados/as e dois por escolha paritária dentre juízes/as auditores/as e membros do Ministério Público da Justiça Militar (BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 28 jul. 2022.).

¹⁸ Segundo o art. 119, da Constituição Federal, o TSE possui no mínimo 7 membros, sendo 3 juízes dentre Ministros/as do STF e 2 juízes dentre Ministros/as do STJ eleitos pela Corte pelo voto secreto, bem como 2 juízes nomeados pelo/a Presidente da República dentre 6 advogados/as de notável saber jurídico e idoneidade moral, indicados pelo STF (Ibidem.).

Aqui, é importante salientar que o ingresso das desembargadoras nomeadas por força do art. 94 da Constituição Federal¹⁹, que prevê o chamado quinto constitucional, não foi abarcado pelo estudo porque elas chegam ao cargo por nomeação direta do chefe do Poder Executivo respectivo, após escrutínio na instituição de origem e depois nos Tribunais, sem percorrer o caminho do concurso público para a magistratura, tampouco exercer os cargos do 1º grau, que são justamente os principais marcos examinados nessa pesquisa.

Assim, após a exploração inicial do campo e definição clara do recorte, era chegada hora de elaborar a(s) pergunta(s) de pesquisa. Vale frisar que não foram encontrados estudos que contemplassem de forma categórica e sistemática a identificação de variáveis ligadas à baixa representatividade feminina na magistratura brasileira a partir da base empírica ora utilizada. Com isso, a primeira pergunta que se busca responder é: **numa perspectiva de gênero, quais barreiras podem ser identificadas para o acesso igualitário das magistradas de carreira aos Tribunais brasileiros de 2º grau, a partir dos levantamentos realizados entre 1996 e agosto de 2021, pela Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB), Conselho Nacional de Justiça (CNJ), Associação dos Juizes Federais do Brasil (AJUFE) e Escola Nacional da Magistratura do Trabalho (ENAMAT), com a temática da participação feminina no Poder Judiciário?**

Tal proposta vai ao encontro do que recomenda o Comitê CEDAW, órgão vinculado à Organização das Nações Unidas (ONU), composto por 23 peritos/as eleitos/as pelos Estados-parte e responsável por monitorar e garantir a aplicação da CEDAW, podendo, para tanto, expedir sugestões e recomendações à luz dos relatórios apresentados por eles e colocados para sua análise²⁰. Nesse mister, o Comitê já declarou que os Estados-parte têm uma obrigação adicional de garantir que

¹⁹ Art. 94. Um quinto dos lugares dos Tribunais Regionais Federais, dos Tribunais dos Estados, e do Distrito Federal e Territórios será composto de membros, do Ministério Público, com mais de dez anos de carreira, e de advogados de notório saber jurídico e de reputação ilibada, com mais de dez anos de efetiva atividade profissional, indicados em lista sêxtupla pelos órgãos de representação das respectivas classes (BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 28 jul. 2022.),

²⁰ Conforme art. 17 e seguintes, da CEDAW (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Comitê CEDAW. **Recomendação nº 23**. 1997. Disponível em: [https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/repositorio/41/Tradu%C3%A7%C3%A3o%20das%20Recomenda%C3%A7%C3%B5es%20Gerais%20da%20ONU%20\(1\).pdf](https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/repositorio/41/Tradu%C3%A7%C3%A3o%20das%20Recomenda%C3%A7%C3%B5es%20Gerais%20da%20ONU%20(1).pdf). Acesso em: 26 abr. 2022.).

as barreiras à participação plena das mulheres na formulação de políticas governamentais sejam identificadas e superadas²¹.

Ademais, como se pode inferir, esta é uma pesquisa de caráter feminista, animada não apenas pelo movimento político denominado de feminismo, mas também pela teoria feminista²², ou seja, o fenômeno objeto da investigação será analisado a partir do parâmetro da igualdade (formal e substancial) entre homens e mulheres, que deve nortear as relações sociais, com o objetivo de mapear e visibilizar as discriminações impingidas especificamente às magistradas no ambiente judiciário. A ideia central nesta parte do trabalho é propiciar a leitura e explicação teórico-feminista aos dados colhidos.

O feminismo, como concebido na atualidade, está vinculado a movimentos e teorias que apregoam a emancipação da mulher frente à dominação masculina, cujas bases históricas são atreladas ao conceito de patriarcado, que engendra o sistema social baseado no poder dos homens sobre as mulheres nos aspectos público e privado da vida, mantido por intermédio de manifestações e instituições sociais que o justificam e o alimentam²³. Em brevíssima síntese, os estudos acerca desses movimentos e teorias feministas costumam dividi-los em quatro grandes ondas, que dialogam e coexistem. A primeira onda, surgida no final do século XIX, perdurou até aproximadamente 1950, e teve como epicentros a Europa, a América do Norte e a extinta URSS, levantando as bandeiras da igualdade no âmbito dos direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais, pela via de movimentos sufragistas e operários. A segunda onda ocupou os anos 1950-60 a 1990, e foi marcada pela construção teórica do gênero como categoria de análise histórica, bem como pelo surgimento de diversas ramificações do movimento feminista, alguns deles reconhecendo os marcadores sociais de raça e classe como elementos estruturantes das mais diversas discriminações sofridas pelas mulheres. A terceira onda surgiu a partir de 1990 e durou até, aproximadamente, 2010. Inovou ao questionar o binarismo do gênero (masculino/feminino), defendendo a fluidez e pluralidade da existência humana nesse campo, além de apresentar o conceito de interseccionalidade para

²¹ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Comitê CEDAW. **Recomendação nº 23**. 1997. Disponível em:

[https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/repositorio/41/Tradu%C3%A7%C3%A3o%20das%20Recomenda%C3%A7%C3%B5es%20Gerais%20da%20ONU%20\(1\).pdf](https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/repositorio/41/Tradu%C3%A7%C3%A3o%20das%20Recomenda%C3%A7%C3%B5es%20Gerais%20da%20ONU%20(1).pdf). Acesso em: 26 abr. 2022.

²² DORLIN, Elsa. **Sexo, gênero e sexualidades**. São Paulo: Ubu, 2021. p. 13-14.

²³ LERNER, Gerda. **A Criação do Patriarcado**. São Paulo: Cutrix, 2019. p. 290.

compreender as estruturas e interações havidas entre dois ou mais eixos de subordinação que atingem as mulheres²⁴. A quarta onda teve início em 2010 e está em pleno desenvolvimento, a fim de reafirmar os feminismos plurais, instituir o ciberfeminismo (disseminação acelerada e massificada dos feminismos pelos meios tecnológicos), e conceitos como horizontalidades, transversalidades e altermundismo, os quais albergam as formas mais populares do feminismo²⁵.

Neste ponto do trabalho, vale enfatizar o conceito de gênero, tal qual concebido pela estadunidense Joan Scott, no sentido de que o sexo é biológico e o gênero é uma construção social, forjando a dominação masculina pela atribuição de papéis subalternizados às mulheres. Em suas palavras, “(1) o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e (2) o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder”. Prossegue a autora afirmando que o gênero, dentre outros aspectos, “[...] fornece um meio de decodificar o significado e de compreender as complexas conexões entre várias formas de interação humana”²⁶, sendo fator decisivo, inclusive, na formação do Estado moderno e suas instituições, pois a “alta política” estabeleceu-se como “autoridade superior, precisamente às custas da exclusão das mulheres do seu funcionamento”²⁷.

Portanto, o gênero determina onde é o lugar preconcebido para homens e mulheres dentro da sociedade patriarcal, reservando a esfera pública (o visível, o produtivo, o importante) para os homens, e os limites da casa (o invisível, o reprodutivo, o desvalorizado) para as mulheres²⁸. Na esteira do constatado por Ana Paula de Oliveira Sciamarella,

Estudar o ingresso das mulheres em uma carreira, na qual elas estiveram sempre em menor número que os homens, diz respeito às hipóteses relacionadas à maneira como o gênero foi incorporado às

²⁴ Para a estadunidense Kimberlé Crenshaw, a interseccionalidade versa especificamente sobre “a forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras” (CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Rev. Estud. Fem.**, Florianópolis, v. 10, n. 1, p. 171-188, jan. 2002.).

²⁵ PIMENTEL, Silvia; BIANCHINI, Alice. **Feminismo(s)**. São Paulo: Matrioska, 2021. p. 23-66.

²⁶ SCOTT, Joan Wallach. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, vol. 20, n. 2, p. 71-99, jul./dez.1995. p. 86.

²⁷ Ibidem, p. 92.

²⁸ BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. 17. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2020.

estruturas das instituições e às identidades individuais dos profissionais que a integram²⁹.

Segundo Alda Facio e Lorena Fries, foi graças à distinção entre sexo e gênero que as feministas conseguiram revelar a falsidade das ideologias patriarcais, segundo as quais a inferioridade das mulheres face aos homens é biologicamente inerente e natural, justificando a subordinação dessas últimas, sobretudo quando presentes outras categorias sociais como a raça/etnia e classe social. Com isso, foi possível revelar também o sexismo presente em todas, ou quase todas, as estruturas e instituições sociais, bem como o papel que o direito tem desempenhado para a manutenção e reprodução do patriarcado, tanto que a ONU aceita e valida a perspectiva feminista como categoria descritiva da situação de discriminação em que vivem as mulheres. Outro ponto importante levantado pelas autoras foi a necessidade de que se trabalhasse numa perspectiva diferente da androcêntrica, que coloca o masculino como universal e invisibiliza as violações cotidianas dos direitos humanos das mulheres, dando pouco valor às suas necessidades como humanas. Dessa forma, defendem a adoção de uma perspectiva de gênero, que coloque as relações de poder existentes entre homens e mulheres no centro de qualquer análise de interpretação da realidade, sugerindo novas formas de construir os gêneros que não aquelas baseadas na discriminação. No direito, tal exercício requer, primeiro, enxergar e compreender todas as formas em que a visão masculina se assumiu como humana e corrigi-las³⁰.

Destarte, uma análise com perspectiva de gênero pressupõe o fator sexo/gênero como basilar, mediante a contínua demonstração de qual sexo/gênero parte essa análise e de que maneira o fenômeno estudado impacta homens e mulheres, inclusive na presença de outros marcadores sociais, como raça e etnia³¹. Assim, o método ora aplicado possui os seguintes eixos de sustentação:

a) PRIMEIRO: a existência já comprovada por inúmeros estudos, tanto de agências das Nações Unidas e governos, quanto de universidades

²⁹ SCIAMMARELLA, Ana Paula. **Magistratura e Gênero**: uma análise da condição profissional feminina no Judiciário fluminense. Rio de Janeiro: Autografia, 2020. p. 26.

³⁰ FACIO, Alda; FRIES, Lorena. Feminismo, género y patriarcado. *In*: FACIO, Alda; FRÍES, Lorena (org.). **Género y Derecho**. Santiago do Chile: Edições LOM, 1999. p. 21-60.

³¹ FACIO, Alda. Metodologia para el análisis de género del fenómeno legal. *In*: FACIO, Alda; FRÍES, Lorena (org.). **Género y Derecho**. Santiago do Chile: Edições LOM, 1999. p. 99-136. p. 186. Tradução livre.

e grupo de mulheres, da discriminação que sofre a mulher em praticamente todos os âmbitos da atividade humana.

b) SEGUNDO: a definição que dá a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher do que se deve entender por discriminação.

[...]

c) TERCEIRO: o sexismo como a crença, fundamentada em uma série de mitos e mistificações, na superioridade do sexo ou gênero masculino sobre o feminino.

[...] a perspectiva de gênero leva implícita não só a variável classe, mas todas as variáveis imagináveis, precisamente porque as mulheres pertencem a todas as classes, idades, raças, etnias, crenças, orientações sexuais, etc.

[...]

d) QUARTO: o convencimento de que a posição absolutamente subordinada que ocupa a mulher em cada setor da sociedade com relação aos homens desse mesmo setor, e relativamente subordinada a todos os homens, não se deve ao fato de que por natureza é inferior, nem se deve ao fato de ter tido menos oportunidade ou menos educação – apesar de essas faltas contribuírem para a subordinação – mas sim porque a sociedade está baseada em uma estrutura de gênero que mantém as mulheres de qualquer setor ou classe subordinadas aos homens desse mesmo setor ou classe e relativamente com menos poder que todos os homens.

[...]

d) QUINTO: o convencimento de que o direito é androcêntrico: é dizer, que parte da perspectiva masculina como parâmetro do humano e que, portanto, as leis “genéricas” (é dizer, as que supostamente nascem das necessidades de todas (os), são dirigidas a todos os seres humanos e supostamente teriam efeitos similares em todos e todas), NÃO são neutras em termos de gênero, pois partem do sexo masculino como representante da espécie toda³².

Portanto, dentre as vertentes do feminismo, esta pesquisa adota a proposta por Alda Facio, por se tratar de uma jurista latino-americana (costarriquenha) de reconhecida produção acadêmica, que interliga as principais questões de gênero ao direito, trabalhando categorias como discriminação e sexismo. Inclusive, por tais motivos é que a linguagem aqui utilizada não elege o masculino como universal, flexionando os substantivos para ambos os gêneros com a inserção do caractere “/” e transcrevendo o nome completo dos/as autores/as citados/as, a fim de notabilizar também a existência e a importância de cientistas mulheres, pois se trata de uma pesquisa feita por uma mulher sobre as mulheres.

³² FACIO, Alda. Metodología para el análisis de género del fenómeno legal. In: FACIO, Alda; FRÍES, Lorena (org.). **Género y Derecho**. Santiago do Chile: Edições LOM, 1999. p. 99-136. p. 182-191. Tradução livre.

Em um segundo momento, aproveitando-se dos aportes teóricos-metodológicos já citados, a intenção é valer-se dos preceitos do direito da antidiscriminação para juridicizar o objeto de pesquisa.

O direito da antidiscriminação ainda é um campo jurídico relativamente novo no Brasil, e suas bases foram trazidas em essência do direito estadunidense. A primeira obra nativa sistematizada e com essa nomenclatura foi publicada em 2008³³. Não obstante, o que se busca compreender a partir do direito da antidiscriminação é de que forma, e em que medida, o princípio da igualdade pode concretizar-se no mundo dos fatos, daí porque a assimetria de gênero ora pesquisada é um caso a ser testado sob esse prisma, inclusive para que eventualmente surjam respostas tendentes a garantir a paridade.

Face ao exposto, o estudo em tela engloba os seguintes problemas: 1) **numa análise com perspectiva de gênero dos levantamentos realizados entre 1996 e agosto de 2021 pela Associação dos Magistrados do Brasil (AMB), Conselho Nacional de Justiça (CNJ), Associação dos Juizes Federais do Brasil (AJUFE) e Escola Nacional da Magistratura do Trabalho (ENAMAT) com a temática da participação feminina no Poder Judiciário, quais barreiras podem ser identificadas para o acesso igualitário das magistradas de carreira aos Tribunais brasileiros de 2º grau?;** e 2) **de que maneira as ferramentas oferecidas pelo direito da antidiscriminação podem tratar essas barreiras, de modo a tornar substancialmente factível a igualdade de gênero nas vagas destinadas às/aos magistradas/os de carreira nos tribunais de brasileiros de 2º grau?**

Por adotar a perspectiva de gênero como linha mestra, as hipóteses levantadas são as seguintes: 1) as barreiras identificadas para as magistradas de carreira alcançarem o desembargo decorrem de questões relacionadas ao gênero, associado a outros marcadores sociais, como a raça; 2) a sub-representação das magistradas de carreira nos tribunais brasileiros de 2º grau tem como base o sexismo estrutural e institucional; e 3) o direito da antidiscriminação pode oferecer respostas válidas e eficazes para que essa realidade seja transformada.

Desta maneira, o objetivo geral da pesquisa é investigar, numa perspectiva de gênero, a sub-representação das magistradas de carreira nos Tribunais de 2ª instância, especificamente quanto às barreiras que surgem para as mulheres

³³ RIOS, Roger Raupp. **Direito da antidiscriminação**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

alcançarem esse espaço, e como o fenômeno pode ser entendido à luz do direito da antidiscriminação. A fim de operacionalizar o objetivo geral, foram definidos os seguintes objetivos específicos: 1) descrever a atual sub-representação feminina na magistratura brasileira, do ingresso aos tribunais de 2ª instância, com a exposição dos dados já revelados em pesquisas quantitativas e qualitativas relativas ao tema; 2) identificar as variáveis associadas ao fenômeno numa perspectiva ampla de gênero, categorizando-as; 3) verificar como o direito da antidiscriminação trata este fenômeno e pode atuar a fim de tornar factível a igualdade substancial entre magistradas e magistrados de carreira na ascensão ao desembargo.

Feitas tais notas introdutórias, serão desenvolvidos a seguir os procedimentos metodológicos utilizados no estudo.

1.1 Métodos e Procedimentos Metodológicos

Em termos de caracterização metodológica, a pesquisa em tela caracteriza-se por ser empírica, qualitativa, dedutiva, documental, analítica, bibliográfica, explicativa e propositiva. E, para investigar o objeto de interesse e alcançar seus objetivos, em termos de procedimentos metodológicos, será necessário lançar mão de estratégias diversificadas de pesquisa jurídica e social, assim como distintas amostras, tipos de dados e procedimentos de coleta e análise de informações.

O objetivo dessa pesquisa é mapear e teorizar os fatores que determinam a sub-representação das magistradas de carreira nos Tribunais brasileiros de 2º grau. Para tanto, inicialmente, foram colhidos dados secundários, qualitativos e quantitativos, produzidos de 1996 a agosto de 2021, sobre a representatividade feminina na magistratura brasileira, disponíveis nos seguintes levantamentos/diagnósticos (banco de dados): 1) O Perfil do Magistrado Brasileiro³⁴; 2) Censo do Judiciário³⁵; 3) Nota Técnica nº 01³⁶; 4) Quem Somos, a Magistratura que

³⁴ VIANNA, Luiz Werneck; CARVALHO, Maria Alice Rezende de; MELO, Manuel Palacios Cunha; BURGOS, Marcelo Baumann. **O perfil dos magistrados brasileiros**. Rio de Janeiro: AMB: IUPERJ, 1996. Disponível em: <https://www.amb.com.br/pesquisa/2019/docs/o-perfil-do-magistrado.pdf>. Acesso em: 3 de ago. 2019.

³⁵ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Censo do Poder Judiciário: VIDE**: Vetores iniciais e dados estatísticos. Brasília: CNJ, 2014. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/CensoJudiciario.final.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2019.

³⁶ 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. Comissão AJUFE MULHERES, 2017. Disponível em: <http://ajufe.org.br/images/pdf/NotaTecnica01Mulheres.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2019.

Queremos³⁷; 5) Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros³⁸; 6) Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário³⁹; 7) Dificuldades na Carreira da Magistrada⁴⁰; 8) Nota Técnica nº 241; 9) Participação Feminina nos Concursos da Magistratura⁴²; e, finalmente, 10) Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário⁴³.

Embora existam estudos acadêmicos acerca da temática, optou-se por priorizar nessa primeira etapa os dados produzidos por instituições afetas ao sistema de justiça e com amostras mais significativas, observando-se a maior representatividade na fase documental da pesquisa⁴⁴. Com isso, buscou-se viabilizar a identificação e localização das práticas e dinâmicas que promovem a desigualdade de gênero nos Tribunais de 2ª instância, ou seja, onde estão e quais são as barreiras para as magistradas de carreira acessarem esses espaços de poder de forma igualitária com relação aos colegas homens.

A fim de atingir tal objetivo, foram utilizados os métodos de análise documental propostos por Laurence Bardin, ou seja, inicialmente um exame minudente de cada um desses diagnósticos/levantamentos numa perspectiva de gênero (exploração do material). Depois, na fase de codificação, teve lugar o

³⁷ ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS – AMB. **Quem somos, a magistratura que queremos.** 2019. Disponível em: https://www.amb.com.br/mwg-internal/de5fs23hu73ds/progress?id=dqkxL6uNfUCj-t2CQ86s16BYzRYDxKP_iVSoCI5cCbA. Acesso em: 3 ago. 2019.

³⁸ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros.** 2018. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdcb6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf. Acesso em: 3 ago. 2019.

³⁹ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário.** 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/08/relatorio-participacaofeminina.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2021.

⁴⁰ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Escola Nacional da Magistratura do Trabalho. **Dificuldades na carreira da magistrada.** 2019. Disponível em: http://www.enamat.jus.br/wp-content/uploads/2019/06/Relatorio_Pesquisa_magistradas.pdf. Acesso em: 1 out. 2019.

⁴¹ ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL – AJUFE. **Nota Técnica AJUFE Mulheres 02/2019.** Comissão AJUFE MULHERES, 2019. Disponível em <http://ajupe.org.br/images/2019/PDF2019/Nota-Tecnica-Mulheres-2.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2019.

⁴² CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **A Participação Feminina nos Concursos para a Magistratura.** 2020. Disponível em https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB_RELATORIO_Participacao_Feminina-FIM.pdf. Acesso em: 17 fev. 2021.

⁴³ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário.** 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/rela-negros-negras-no-poder-judiciario-150921.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2021.

⁴⁴ Conforme leciona Laurence Bardin, o *corpus* da pesquisa deve observar, além da exaustividade, homogeneidade, pertinência e exclusividade, a representatividade dos documentos escolhidos, a fim de que espelhem de forma mais fidedigna possível o universo pesquisado (BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo.** Lisboa: Edições 70, 1995.)

agrupamento e sistematização dos dados quantitativos e qualitativos por similitude (coocorrência) ou de acordo com as categorias atinentes às teorias feministas (como dupla jornada, estereótipos de gênero, teto de vidro, dentre outras), quando foi possível detectar pontos convergentes (unidades de registro) que denotam obstáculos claros no ingresso e movimentação das magistradas na carreira (categorização temática)⁴⁵, o que acaba por reverberar na sub-representação delas nos Tribunais de 2ª instância. A partir dos resultados encontrados, foi realizada a discussão à luz do direito da antidiscriminação, perfazendo, assim, o percurso metodológico necessário.

Com isso, o trabalho resultou em outras três seções: a primeira revela, a partir de dados secundários quantitativos e qualitativos, quais os principais fatores que determinam a sub-representação das magistradas de carreira nos Tribunais de 2º grau; a segunda seção analisa os dados colhidos de acordo com o direito da antidiscriminação e seus desdobramentos; finalmente, a terceira seção trata das conclusões obtidas.

A seguir, serão apresentados os dados empíricos colhidos.

⁴⁵ BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1995.

2 COMO E POR QUE ELAS VÃO FICANDO PELO CAMINHO?

A história do Poder Judiciário brasileiro remonta à época colonial, com a instalação das primeiras comarcas nos séculos XVI a XVIII. Na segunda instância, o Tribunal da Relação da Bahia, criado em 1609, foi o pioneiro⁴⁶.

Por outro lado, quando se buscam informações sobre a primeira juíza brasileira, não há registro histórico sólido e documentado, sendo possível encontrar alguns escritos e notícias jornalísticas esparsas (estas últimas oscilantes, ora apontando o nome de Auri Moura Costa, ora se referindo à Thereza Grisólia Tang⁴⁷).

Contudo, o Tribunal de Justiça do Ceará (TJCE), por intermédio de uma matéria jornalística publicada em seu sítio eletrônico no dia 31 de março de 2021, anunciou que Auri Moura Costa é a primeira magistrada brasileira, natural daquele estado e nomeada em 31 de maio de 1939, como demonstra o Diário Oficial do dia 9 de junho daquele ano. De acordo com a reportagem, Auri Moura Costa também foi a primeira desembargadora do TJCE (em 1968, promovida por antiguidade, tornando-se a primeira juíza de direito promovida ao cargo de desembargadora⁴⁸) e presidiu o Tribunal Regional Eleitoral do Ceará (no biênio de 1974/1976⁴⁹), aposentando-se em 1979⁵⁰.

Inclusive, acerca da nomeação, há relatos de que Auri somente chegou ao cargo porque, em razão do nome, acreditavam se tratar de um homem⁵¹; todavia, essa

⁴⁶ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. PRONAME. **Gestão de Memória do Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, [s/d]. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/gestao-documental-e-memoria-proname/gestao-de-memoria/memoria-do-poder-judiciario-historia-e-linha-do-tempo/>. Acesso em: 8 nov. 2021.

⁴⁷ CONHEÇA a primeira mulher a ocupar o cargo de juíza no país. Donna, 13 out. 2008. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/donna/noticia/2008/10/conheca-a-primeira-mulher-a-ocupar-o-cargo-de-juiza-no-pais-cjpmz2ymo001taqcnn1bsltjp.html>. Acesso em: 8 nov. 2021.
DESEMBARGADORA Thereza Grisólia Tang, primeira mulher a tornar-se juíza no Brasil, faleceu no último sábado em Florianópolis/SC. **Migalhas**, 20 out. 2009. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/95383/desembargadora-thereza-grisolia-tang--primeira-mulher-a-tornar-se-juiza-no-brasil--faleceu-no-ultimo-sabado-em-florianopolis-sc>. Acesso em: 8 nov. 2021.

MORRE a primeira juíza do Brasil. JusBrasil. **Associação dos Magistrados da Bahia**, 2009. Disponível em: <https://amab.jusbrasil.com.br/noticias/1972960/morre-a-primeira-juiza-do-brasil>. Acesso em: 8 nov. 2021.

⁴⁸ COSTA, Gizela Nunes da. Auri Moura Costa. **Themis**, Escola da Magistratura do Estado do Ceará, Fortaleza, vol. 13, p. 17-22, 2015. Disponível em: <http://revistathemis.tjce.jus.br/index.php/THEMIS/article/view/493/495>. Acesso em: 16 jan. 2022.

⁴⁹ Ibidem.

⁵⁰ PRIMEIRA juíza do Brasil é cearense do Município de Redenção. **Tribunal de Justiça do Ceará**, 2021. Disponível em <https://www.tjce.jus.br/noticias/primeira-juiza-do-brasil-e-cearense-do-municipio-de-redencao/>. Acesso em: 3 nov. 2021.

⁵¹ MIRANDA, Sérgia. Judiciário se feminiza cada dia mais. **Revista de Direitos Humanos da AMB**, AMB, Brasília, DF, p. 60-61, jan. 2012. Disponível em:

hipótese foi refutada pelo TJCE em virtude de constar no ato de sua nomeação a qualificação de “bacharela”, e também porque a própria Auri, quando perguntada diretamente sobre o assunto pela colega Gizela Nunes da Costa (desembargadora aposentada do TJCE), disse se tratar de um “folclore”: “fez concurso como mulher, foi aprovada e nomeada como mulher”⁵².

Apesar de o Poder Judiciário brasileiro existir desde o século XVI, somente no século XX, mais especificamente em 1939, é que a primeira mulher nele ingressou, o que se traduz numa hegemonia masculina de cerca de 400 anos. Outrossim, mesmo na era pós-Auri, o registro de uma segunda mulher na magistratura é colhido somente em 1954 (15 anos depois), aí, sim, com a aprovação da gaúcha Thereza Grisólia Tang para o cargo de juíza substituta no Tribunal de Justiça de Santa Catarina (TJSC), onde também foi a primeira desembargadora, em 1975⁵³.

Frente a este cenário, natural que o interesse sobre a inserção de mulheres na carreira da magistratura também seja recente, de sorte que os primeiros dados consolidados a esse respeito são colhidos a partir de 1996, quando a Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB) realizou o primeiro grande levantamento sobre assuntos diversos relacionados aos/às magistrados/as brasileiros/as⁵⁴. Após 1996, somente em 2014, ou seja, passados 18 anos, é que sobreveio o Censo do Judiciário, pelas mãos do Conselho Nacional de Justiça⁵⁵. A partir de então, de 2017 a 2021, houve uma notória crescente nesse campo, tanto que são encontradas outras 8 grandes pesquisas, de modo que os últimos 9 anos concentram 9 das 10 pesquisas

https://www.amb.com.br/docs/publicacoes/Outros/Revista_Direitos_Humanos_AMB_site.pdf. Acesso em: 10 nov. 2021.

TESSLER, Marga Inge Barth. O papel da mulher no Poder Judiciário. **Revista de Doutrina da 4ª Região**, Porto Alegre, n. 53, abr. 2013. Disponível em: https://revistadoutrina.trf4.jus.br/artigos/edicao053/Marga_Tessler.html. Acesso em: 10 nov. 2021.

⁵² PRIMEIRA juíza do Brasil é cearense do Município de Redenção. **Tribunal de Justiça do Estado do Ceará**, 31 mar. 2021. Disponível em <https://www.tjce.jus.br/noticias/primeira-juiza-do-brasil-e-cearense-do-municipio-de-redencao/>. Acesso em: 3 nov. 2021.

⁵³ PINHO, Leda de Oliveira. Igualdade de gênero e poder: uma análise sob a perspectiva da representatividade da mulher na magistratura. In: PIMENTA, Clara Mota; SUXBERGER, Rejane Jungbluth; VELOSO, Roberto Carvalho; SILVA, Fernando Quadros da (org.). **Magistratura e Equidade**: estudos sobre gênero e raça no Poder Judiciário, Belo Horizonte: D'Plácido, 2018. p. 147-165.

⁵⁴ VIANNA, Luiz Werneck; CARVALHO, Maria Alice Rezende de; MELO, Manuel Palacios Cunha; BURGOS, Marcelo Baumann. **O perfil dos magistrados brasileiros**. Rio de Janeiro: AMB: IUPERJ, 1996. Disponível em: <https://www.amb.com.br/pesquisa/2019/docs/o-perfil-do-magistrado.pdf>. Acesso em: 3 de ago. 2019.

⁵⁵ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Censo do Poder Judiciário: VIDE**: Vetores iniciais e dados estatísticos. Brasília: CNJ, 2014. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/CensoJudiciario.final.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2019.

acerca do tema, sendo 5 delas produzidas pelo CNJ⁵⁶. E, a exemplo da AMB e do CNJ, outras instituições passaram a pesquisar a respeito, visto que ainda foram encontrados levantamentos realizados com esse enfoque pela Associação dos Juizes Federais⁵⁷ e Escola Nacional da Magistratura do Trabalho⁵⁸, como já adiantado na introdução.

As informações elementares desses levantamentos/diagnósticos foram sistematizadas, em ordem cronológica, no seguinte quadro (Quadro 1):

Quadro 1 - Levantamentos/diagnósticos relativos à participação feminina na magistratura brasileira

Levantamento/Diagnóstico	Instituição promotora	Respondentes	Adesão	Ano	Natureza
1. Perfil do Magistrado Brasileiro	AMB	Magistrados/as associados/as	Cerca de 4.000 respondentes	1996	Quantitativa
2. Censo do Judiciário	CNJ	Magistrados/as de todos ramos da Justiça Brasileira	64% dos/as magistrados/as em atividade	2014	Quantitativa e qualitativa
3. Nota Técnica nº 01	AJUFE	Magistradas Federais	185 respondentes	2017	Quantitativa e qualitativa
4. Quem Somos, a Magistratura que Queremos	AMB	Magistrados/as associados/as	Cerca de 4.000 respondentes	2018	Quantitativa e qualitativa
5. Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros	CNJ	Magistrados/as de todos os ramos da Justiça brasileira	62,5% de magistrados/as em atividade	2018	Quantitativa

⁵⁶ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros**. 2018. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdcb6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf. Acesso em: 3 ago. 2019.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário**. 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/08/relatorio-participacaofeminina.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **A Participação Feminina nos Concursos para a Magistratura**. 2020. Disponível em https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB_RELATORIO_Participacao_Feminina-FIM.pdf. Acesso em: 17 fev. 2021.

ESCOLA NACIONAL DA MAGISTRATURA DO TRABALHO. **Dificuldades na carreira da magistrada**. 2019b. Disponível em: http://www.enamat.jus.br/wp-content/uploads/2019/06/Relatorio_Pesquisa_magistradas.pdf. Acesso em: 1 out. 2019.

⁵⁷ 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. Comissão AJUFE MULHERES, 2017. Disponível em: <http://ajufer.org.br/images/pdf/NotaTecnica01Mulheres.pdf>. Disponível em: 3 ago. 2019.

ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL – AJUFE. **Nota Técnica AJUFE Mulheres 02/2019**. Comissão AJUFE MULHERES, 2019. Disponível em <http://ajufer.org.br/images/2019/PDF2019/Nota-Tecnica-Mulheres-2.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2019.

⁵⁸ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Escola Nacional da Magistratura do Trabalho. **Dificuldades na carreira da magistrada**. 2019. Disponível em: http://www.enamat.jus.br/wp-content/uploads/2019/06/Relatorio_Pesquisa_magistradas.pdf. Acesso em: 1 out. 2019.

6. Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário	CNJ	Todos os Tribunais brasileiros	76% dos órgãos dos órgãos do Poder Judiciário	2019	Quantitativa
7. Dificuldades na Carreira da Magistrada	ENAMAT	Magistradas do Trabalho	758 respondentes (43% das magistradas em atividade)	2019	Quantitativa e qualitativa
8. Nota Técnica nº 2	AJUFE	Tribunais Federais das 5 Regiões	100%	2019	Quantitativa
9. Participação Feminina nos Concursos da Magistratura	CNJ	Tribunais de Justiça, Tribunais Regionais Federais, Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunais de Justiça Militar	91,5%	2020	Quantitativa
10. Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário	CNJ	Todos os Tribunais brasileiros	Somente 02 Tribunais não responderam	2021	Quantitativa

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

2.1 Breve apresentação de cada levantamento

Nas linhas a seguir serão apresentados breves apontamentos sobre o contexto e a finalidade de cada levantamento aqui utilizado, que estão organizados em ordem cronológica de publicação. Os resultados que interessam ao objeto do trabalho são inseridos em tópicos próprios, de acordo com a categoria a que se referem, na seção 2.3.

2.1.1 O perfil do magistrado brasileiro⁵⁹

A pesquisa denominada “O perfil do magistrado brasileiro” tem cunho quantitativo e foi publicada em 1996 como resultado de uma parceria estabelecida entre a AMB e o extinto Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro (IUPERJ), com o objetivo de levantar as principais características do corpo associativo, na forma de um grande diagnóstico.

No que diz respeito à participação feminina, o recente ingresso das mulheres foi destacado no relatório da pesquisa como um dos fatores responsáveis

⁵⁹ VIANNA, Luiz Werneck; CARVALHO, Maria Alice Rezende de; MELO, Manuel Palacios Cunha; BURGOS, Marcelo Baumann. **O perfil dos magistrados brasileiros**. Rio de Janeiro: AMB: IUPERJ, 1996. Disponível em: <https://www.amb.com.br/pesquisa/2019/docs/o-perfil-do-magistrado.pdf>. Acesso em: 3 de ago. 2019.

por transmudar a visão que julgadores/as tinham sobre o Direito, que, nos últimos tempos, passou a ser voltada mais para a perspectiva da Justiça.

2.1.2 Censo do Judiciário⁶⁰

Este levantamento foi feito pelo CNJ e publicado em 2014, no âmbito de um estudo para a fixação de políticas públicas voltadas ao preenchimento de cargos no Poder Judiciário por pessoas negras e indígenas. É o primeiro diagnóstico oficial acerca do perfil de magistrados/as e servidores/as do Poder Judiciário brasileiro, com especial destaque no aspecto étnico e socioeconômico, em um contexto de “autoconhecimento da Justiça brasileira”⁶¹.

A coleta dos dados foi feita no segundo semestre de 2013 por intermédio de questionários eletrônicos com 59 questões iniciais, e contou com a participação de 64% dos/as magistrados/as em atividade, índice considerado pelos/as realizadores/as de grande sucesso quando comparado aos números internacionais e à literatura especializada, devotado à enorme divulgação que foi dada à pesquisa, bem como às campanhas de mobilização e engajamento consistente de todos os tribunais.

No que tange ao tema de interesse da presente pesquisa, o questionário endereçado aos/às magistrados/as, aprofundou-se

[...] nas características das magistradas, sobretudo com vistas a coletar percepções acerca da discriminação e desigualdades de gênero porventura existentes no ingresso, movimentação e também nas relações entre magistratura e outros profissionais do sistema de Justiça, além dos jurisdicionados⁶².

Portanto, além de ser o primeiro censo do Poder Judiciário brasileiro, o levantamento em tela também pode ser considerado a primeira pesquisa dessa natureza que se valeu de uma metodologia de cunho feminista, ao passo em que tomou o gênero como algo central e considerou as especificidades das magistradas no contexto da carreira.

Somente para as magistradas foram submetidas indagações no bloco 4 do questionário, que dizia respeito a: 1) informações pessoais; 2) eventuais reações

⁶⁰ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Censo do Poder Judiciário: VIDE:** Vetores iniciais e dados estatísticos. Brasília: CNJ, 2014. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/CensoJudiciario.final.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2019.

⁶¹ Ibidem, p. 7.

⁶² Ibidem, p. 22.

negativas por parte de jurisdicionados/as ou outros/as profissionais do direito por ser mulher; 3) percepção de maiores dificuldades no exercício da magistratura em comparação aos colegas homens; 4) impressão acerca de maior afetação da vida pessoal pelo exercício do cargo em comparação aos colegas homens; 5) opinião sobre imparcialidade dos concursos para magistratura em relação às candidatas mulheres; e 6) percepção quanto à dificuldades nos processos de remoção e promoção em comparação aos colegas homens.⁶³

De modo geral, a análise dos resultados da pesquisa resultou em achados importantes acerca da posição das magistradas na carreira, relativos ao número sempre menor de mulheres que ingressam; à diminuição do número delas conforme se avançam os cargos analisados; à maior proporcionalidade de magistradas divorciadas, solteiras e sem filhos; ao alto índice de magistradas que já sofreram discriminação sexista (cerca de 1/3), sobretudo por parte de integrantes do próprio sistema de justiça e nos degraus mais altos da carreira; e ao altíssimo índice de magistradas que não confiam na imparcialidade dos concursos para a magistratura em relação às candidatas mulheres e acreditam enfrentar as mesmas dificuldades que os colegas homens na carreira, inclusive para remoção e promoção.

2.1.3 *Nota Técnica nº 1*⁶⁴

Este levantamento foi uma iniciativa da Comissão AJUFE Mulheres, “[...] lançada para se conhecer melhor o perfil das associadas e para que as ações da Comissão sejam pautadas pelas reais expectativas e necessidades das colegas”.⁶⁵

A coleta de dados foi realizada por intermédio de questionário individual disponibilizado na internet para as associadas responderem no período de 25 de julho a 29 de agosto de 2017 e contou com a adesão de 185 magistradas, sendo 51% juízas federais titulares, 45% juízas titulares substitutas, 2% aposentadas e 2% desembargadoras. O maior número de respondentes foi do Tribunal Regional da 4ª

⁶³ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Censo do Poder Judiciário: VIDE:** Vetores iniciais e dados estatísticos. Brasília: CNJ, 2014. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/CensoJudiciario.final.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2019. p. 27-28.

⁶⁴ 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. Comissão AJUFE MULHERES, 2017. Disponível em: <http://ajufe.org.br/images/pdf/NotaTecnica01Mulheres.pdf>. Disponível em: 3 ago. 2019.

⁶⁵ *Ibidem*, p. 4.

Região (Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul) (32%) e o menor, do Tribunal Regional Federal da 2ª Região (Rio de Janeiro e Espírito Santo), com 9%.

Além de colher dados pessoais e funcionais, a investigação também extraiu opiniões acerca da realidade de trabalho das participantes, inclusive por intermédio de questões abertas.

2.1.4 *Quem Somos, a Magistratura que Queremos*⁶⁶

Trata-se de um levantamento realizado pela AMB em parceria com a Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio) junto aos/às seus/as associados/as com a meta de conhecer amplamente a magistratura brasileira e, assim, auxiliar na solução dos problemas enfrentados no exercício do cargo⁶⁷.

Na apresentação do relatório, consta que a pesquisa foi idealizada como uma continuidade do Perfil do Magistrado Brasileiro⁶⁸ mais de 20 anos depois, “[...] tanto para verificar eventual mudança no perfil do magistrado brasileiro quanto para conhecer o pensamento da magistratura sobre temas atuais”⁶⁹, destacando-se que a equipe de pesquisadores/as envolvida na execução dos dois projetos era praticamente a mesma.

A coleta de dados deu-se por intermédio de questionário eletrônico enviado por *e-mail* aos/às associados/as da AMB e da AJUFE, no qual constavam 198 perguntas, divididas em 4 blocos temáticos (O Magistrado, o Direito e o Sistema de Justiça; Formação Universitária do Magistrado; Carreira no Judiciário: Rotina e Vida Associativa; e Perfil Socioeconômico da Magistratura). Quase 4 mil magistrados/as ativos/as e inativos/as responderam ao chamado das associações, número que representa, respectivamente, cerca de 19% e 15% do total.

No interesse do presente estudo, foram encontrados os seguintes questionamentos: discriminação no ambiente de trabalho em razão de gênero

⁶⁶ ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS – AMB. **Quem somos, a magistratura que queremos**. 2019. Disponível em: https://www.amb.com.br/mwg-internal/de5fs23hu73ds/progress?id=dqkxL6uNfUCj-t2CQ86s16BYzRYDxKP_iVSoCl5cCbA. Acesso em: 3 de ago. 2019.

⁶⁷ Ibidem, p. 3.

⁶⁸ VIANNA, Luiz Werneck; CARVALHO, Maria Alice Rezende de; MELO, Manuel Palacios Cunha; BURGOS, Marcelo Baumann. **O perfil dos magistrados brasileiros**. Rio de Janeiro: AMB: IUPERJ, 1996. Disponível em <https://www.amb.com.br/pesquisa/2019/docs/o-perfil-do-magistrado.pdf>. Acesso em: 3 de ago. 2019. p. 19.

⁶⁹ Ibidem, p. 19.

(questão 121); responsável pela discriminação em razão do gênero (questão 122); e percentual de respondentes do sexo feminino (questão 164). Ao compararem os resultados alcançados na pesquisa de 1996 e esta de 2018, os/as autores/as notaram que o registro de maior ingresso das mulheres deu-se entre 1990 e 1999 (cerca de 38%) e entre 2000 e 2009 (cerca de 41%), em compasso com a tendência demonstrada em *O Perfil do Magistrado Brasileiro*⁷⁰. Todavia, entre 2010 e 2018, o índice caiu para cerca de 34%, involução detectada também pelo Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros⁷¹, o que denota o enfraquecimento do movimento de subida percebido há vinte anos⁷².

2.1.5 Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros⁷³

Trata-se de uma pesquisa levada a efeito pelo CNJ no ano de 2018, “[...] a fim de identificar quem são os magistrados brasileiros em termos de suas características demográficas, sociais e profissionais”⁷⁴.

A coleta de dados foi realizada por meio de questionários eletrônicos, com divulgação pelas Presidências dos Tribunais e envio de *e-mail* para magistrados/as, contando uma adesão de 62,5% da ativa. Ao contrário do Censo de 2013, o levantamento em questão refere-se “[...] apenas a informações objetivas de perfil demográfico, social e funcional dos magistrados, enquanto o Censo 2013 incluía informações subjetivas, de opinião de magistrados e, também, de servidores do Poder Judiciário”⁷⁵.

⁷⁰ VIANNA, Luiz Werneck; CARVALHO, Maria Alice Rezende de; MELO, Manuel Palacios Cunha; BURGOS, Marcelo Baumann. **O perfil dos magistrados brasileiros**. Rio de Janeiro: AMB: IUPERJ, 1996. Disponível em <https://www.amb.com.br/pesquisa/2019/docs/o-perfil-do-magistrado.pdf>. Acesso em: 3 de ago. 2019.

⁷¹ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros**. 2018. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdcb6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf. Acesso em: 3 ago. 2019.

⁷² *Ibidem*, p. 26.

⁷³ *Ibidem*.

⁷⁴ *Ibidem*, p. 5.

⁷⁵ *Ibidem*, p. 5.

2.1.6 Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário⁷⁶

A pesquisa intitulada Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário, do ponto de vista quantitativo, talvez seja a mais importante sobre a temática, dada a sua amplitude e porque foi realizada exclusivamente para levantar dados acerca da representação das mulheres na magistratura brasileira, mapeando em detalhes não somente o cenário atual, mas também aqueles observados à época da promulgação da Constituição Federal de 1988, e a média dos 10 anos anteriores à pesquisa (2009-2018). Para os fins do presente trabalho, a relevância desse diagnóstico é tamanha que se faz necessário pontuar alguns detalhes que antecederam a sua publicação.

Em 4 de setembro de 2018, durante a presidência da ministra Carmen Lúcia, o CNJ publicou a Resolução nº 255, que instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário. Naquele mesmo dia, foram aprovadas também as Resoluções nº 252, que “[...] estabelece princípios e diretrizes para o acompanhamento das mulheres mães e gestantes privadas de liberdade”, e a de nº 254, que instituiu a Política Judiciária Nacional de enfrentamento à violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário.

Foi um momento simbólico e histórico no órgão, tanto que, por ocasião dos debates em plenário, diversos/as conselheiros/as tomaram a palavra para enaltecer a importância daquele momento para a magistratura brasileira, na medida em que institucionalizava políticas públicas relacionadas à mulher, para que ocupasse espaços de direção e destaque no Poder Judiciário. Também foi mencionado que a concretização destes atos decorria de pesquisas estatísticas sólidas, realizadas pelo Departamento de Pesquisas Judiciárias (DPJ) do CNJ e também graças à intensa dedicação da então Presidente, ministra Carmen Lúcia, que contou com o apoio das associações de classe, em especial da AJUFE, por intermédio da comissão AJUFE Mulheres⁷⁷.

Em um dos pontos altos da sessão, a ministra Carmen Lúcia destacou que

⁷⁶ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário**. 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/08/relatorio-participacaofeminina.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2021.

⁷⁷ Falas dos/as então Conselheiros/as durante a 277ª Sessão Ordinária do Plenário do CNJ, realizada em 4 de setembro de 2018. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=YEOoa7WRSKo&list=PLIJgviu9EmVLI_LGJt-3YOylVF09uztuX&index=63. Acesso em 22 set. 2021.

[...] temos tribunais com 57 desembargadores e 1 mulher. E para uma mulher falar no meio de 60 homens, aí eu falo de cátedra: é muito difícil. Já falei no Supremo Tribunal e todo mundo sabe, porque também é dado estatístico. No mundo inteiro as mulheres são interrompidas nos colegiados do Poder Judiciário quase 20% mais que os homens, o que é sintomático. Então, não é ainda algo que a gente possa desprezar de conhecer.

[...]

A circunstância de ter que falar ou calar pelo fato de ser ou não ser mulher é algo que realmente restringe a liberdade até de expressão, a liberdade na sua forma mais de essência. Por isso que essas propostas não são propostas senão para construir uma sociedade mais igual, em que o preconceito, a intolerância não prevaleçam. Não é a circunstância de sermos aqui 04 conselheiras. O Conselho Nacional do Ministério Público tem 14 homens e a presidente mulher, hoje. Porque ano passado eram 15 homens e eu não acredito que no Ministério Público brasileiro tenha uma diminuição tão grande de procuradoras. Nós estamos vendo isso na sociedade brasileira. 53% dos eleitores dos 148 milhões de eleitores são mulheres. Entretanto, nós estamos em termos de representação política muito abaixo de países nos quais as mulheres são 30%, 20% do eleitorado, muito atrás. Isso tudo reflete uma cultura que nós não vamos mudar por normas. Por isso que eu enfatizo: essas resoluções não decorrem de dados culturais, nem de achismo. Decorrem de dados estatísticos elaborados pelo Poder Judiciário, pelo Conselho Nacional de Justiça, disponibilizados pelo Conselho Nacional de Justiça segundo critérios objetivos, atuais e, portanto, a partir desses dados é que foram elaboradas essas resoluções [...] o que é um passo, um passo importante para a sequência. [...] E, realmente, ainda é um dado cultural que não significa, como eu disse, que tenha de ser de uma maioria de mulheres. Apenas não pode haver impedimentos e a gente sabe que ainda há⁷⁸.

Digno de nota, igualmente, foi o pronunciamento da representante do Ministério Público naquela sessão, a então subprocuradora geral da República, Déborah Duprat, que ressaltou o caráter emancipatório, transformador e simbólico das resoluções para o sistema de justiça. Ainda lembrou da dominação masculina a que está sujeita a nossa sociedade, confinando a mulher ao espaço doméstico, padrão que é retroalimentado diariamente, de sorte que não basta o alcance da paridade numérica, mas sim a completa inserção das mulheres em espaços de visibilidade e

⁷⁸ Fala da então Presidente, Min.^a Carmen Lúcia, durante a 277^a Sessão Ordinária do Plenário do CNJ, realizada em 04 de setembro de 2018. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=YEOoa7WRSKo&list=PLIJgviu9EmVLi_LGJt-3YOylVF09uztuX&index=63. Acesso em 22 set. 2021.

prestígio por intermédio de medidas indutoras que estão, inclusive, previstas na CEDAW⁷⁹.

O representante da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), Ary Raghiant Neto, congratulou o CNJ pela iniciativa e aproveitou o ensejo para anunciar que o Conselho Federal votaria naquele mesmo dia uma proposta da Comissão da Mulher Advogada para garantir a participação de advogadas em todos os espaços de poder da entidade. E, de fato, no dia 4 de setembro de 2018, o Conselho Federal da OAB, reunido em Brasília, aprovou mudança em seu regulamento “[...] para que, em eleições aos cargos diretivos da Ordem, seja admitido o registro apenas de chapas compostas por pelo menos 30% e no máximo 70% de candidatos de cada sexo”⁸⁰.

Todo este relato é importante porque significa um movimento inédito na magistratura brasileira, tanto que os pronunciamentos durante a sessão foram uníssonos em dizer que aquele dia era um marco histórico, emblemático, e, a partir de então, o tema foi visibilizado e envolveu, também, atrizes e atores de outras carreiras do sistema de justiça, que também passaram por transformações na busca por maior igualdade institucional entre homens e mulheres, a exemplo do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) (mencionado nos discursos) e da OAB.

Mas, de volta ao teor da Resolução nº 255/2018, do CNJ, ao instituir a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina, os seus art. 2º e 3º, prescreviam à época de sua edição:

Art. 2º Todos os ramos e unidades do Poder Judiciário deverão adotar medidas tendentes a assegurar a igualdade de gênero no ambiente institucional, propondo diretrizes e mecanismos que orientem os órgãos judiciais a atuar para incentivar a participação de mulheres nos cargos de chefia e assessoramento, em bancas de concurso e como expositoras em eventos institucionais.

Art. 3º A Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário deverá ser implementada pelo Conselho Nacional de Justiça por meio da criação de grupo de trabalho, responsável pela elaboração de estudos, análise de cenários, eventos de capacitação e diálogo com os Tribunais sobre o cumprimento desta Resolução, sob

⁷⁹ Fala da então Sub-Procuradora Geral da República, Deborah Duprat, durante a 277ª Sessão Ordinária do Plenário do CNJ, realizada em 04 de setembro de 2018. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=YEOoa7WRSKo&list=PLIJgviu9EmVLi_LGJt-3YOyVF09uztuX&index=63. Acesso em 22 set. 2021.

⁸⁰ MULHERES deverão ser 30% dos candidatos nos cargos diretivos da OAB, mas só a partir de 2021. **Migalhas**, 5 set. 2018. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/286969/mulheres-deverao-ser-30--dos-candidatos-nos-cargos-diretivos-da-oab--mas-so-a-partir-de-2021>. Acesso em: 23 set. 2021.

a supervisão de Conselheiro e de Juiz Auxiliar da Presidência do Conselho Nacional de Justiça, indicados pela sua Presidência⁸¹.

Foi justamente por intermédio do grupo de trabalho criado a partir do art. 3º da Resolução nº 255/2018, do CNJ, que nasceu o Diagnóstico da Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, daí a simbiótica relação entre a Resolução nº 255/2018 e a pesquisa em comento.

Para implementar a investigação, o DPJ do CNJ expediu ofícios a todos os tribunais para que fornecessem os dados sobre a atuação feminina no Poder Judiciário no período de 1º de janeiro de 2009 a 31 de dezembro de 2018, tendo angariado a resposta de 76% deles. Ao lembrar dos resultados obtidos pelo Censo do Poder Judiciário⁸² e Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros⁸³, o relatório da referida pesquisa buscou “[...] ampliar o diagnóstico detalhando a ocupação dos cargos por tribunal e por atribuições típicas de atividades de alta administração e de gestão”⁸⁴.

2.1.7 Dificuldades na Carreira da Magistrada⁸⁵

Trata-se de um levantamento da lavra da Escola Nacional da Magistratura do Trabalho (ENAMAT) que se originou de uma demanda da Comissão de Estudos para o Incentivo à Participação Institucional Feminina do órgão, em cumprimento à Resolução nº 255/2018, do CNJ.

A pesquisa buscou identificar as dificuldades na carreira da magistrada em razão do gênero, com o intuito de fornecer subsídios para o fortalecimento das políticas judiciárias voltadas ao atendimento do princípio da não discriminação, em favor da igualdade de direitos entre

⁸¹ BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 255, de 4 de setembro de 2018.** Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2018. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2670>. Acesso em: 27 jul. 2022.

⁸² CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Censo do Poder Judiciário: VIDE:** Vetores iniciais e dados estatísticos. Brasília: CNJ, 2014. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/CensoJudiciario.final.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2019.

⁸³ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros.** 2018. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdcb6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf. Acesso em: 3 ago. 2019.

⁸⁴ Ibidem.

⁸⁵ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Escola Nacional da Magistratura do Trabalho. **Dificuldades na carreira da magistrada.** 2019. Disponível em: http://www.enamat.jus.br/wp-content/uploads/2019/06/Relatorio_Pesquisa_magistradas.pdf. Acesso em: 1 out. 2019.

os gêneros e ao fortalecimento da liderança feminina no ambiente institucional⁸⁶.

Para a coleta de dados, foram elaboradas 19 questões objetivas, enviadas por *e-mail* às magistradas, que responderam entre os dias 15 fevereiro de 2019 a 8 de março de 2019. A adesão foi de 758 respondentes (cerca de 43% da base amostral considerada), o que “[...] apesar de configurar um retorno satisfatório frente ao universo pesquisado, as respostas podem não necessariamente refletir a realidade do conjunto de magistradas em análise”⁸⁷. Não obstante,

[...] considera-se que o conjunto de respostas é suficientemente representativo como parâmetro de orientação às políticas judiciais dedicadas ao fortalecimento das ações de igualdade de gênero na magistratura, objeto da Resolução CNJ n. 255/2018. Além disso, o estudo servirá de subsídio ao fomento das políticas das ações formativas da ENAMAT⁸⁸.

As perguntas abrangeram os seguintes aspectos: perfil pessoal e familiar (bloco 1); perfil funcional (bloco 2); e impressões sobre os obstáculos na carreira vinculados ao gênero (bloco 3).

2.1.8 Nota Técnica nº 2⁸⁹

Desde a Nota Técnica nº 1⁹⁰, a Comissão AJUFE Mulheres, imbuída do propósito de colher mais dados acerca da presença das mulheres na magistratura federal, desenvolveu a pesquisa que redundou no relatório da Nota Técnica nº 2. Diferentemente da investigação anterior, o objetivo foi colher dados junto ao Conselho da Justiça Federal (CJF)⁹¹, a fim de verificar a dinâmica movimentação das juízas

⁸⁶ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Escola Nacional da Magistratura do Trabalho. **Dificuldades na carreira da magistrada**. 2019. Disponível em: http://www.enamat.jus.br/wp-content/uploads/2019/06/Relatorio_Pesquisa_magistradas.pdf. Acesso em: 1 out. 2019. p. 6.

⁸⁷ Ibidem, p. 7.

⁸⁸ Ibidem, p. 8.

⁸⁹ ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL – AJUFE. **Nota Técnica AJUFE Mulheres 02/2019**. Comissão AJUFE MULHERES, 2019. Disponível em <http://ajufe.org.br/images/2019/PDF2019/Nota-Tecnica-Mulheres-2.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2019.

⁹⁰ 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. Comissão AJUFE MULHERES, 2017. Disponível em: <http://ajufe.org.br/images/pdf/NotaTecnica01Mulheres.pdf>. Disponível em: 3 ago. 2019.

⁹¹ O Conselho da Justiça Federal (CJF) é um órgão cuja previsão está no art. 105, parágrafo único, II, da Constituição Federal. Tem o seu funcionamento junto ao Superior Tribunal de Justiça (STJ), “[...]”

federais na primeira e segunda instâncias. Para tanto, em março de 2017, foram solicitadas ao CJF as informações relativas aos concursos públicos, promoção para o cargo de juiz/a federal e promoção para o cargo de desembargador/a federal desde 1988, com especial recorte na proporção de mulheres participantes, aprovadas e promovidas⁹².

Na sequência, os tribunais federais das cinco regiões enviaram as respostas “[...] conforme métodos próprios de consolidação e apresentação das informações, não havendo, em princípio, uma uniformização da abordagem de todos os quesitos postos pela AJUFE”⁹³, razão pela qual foi demandado um relatório independente à pesquisadora Veridiana Pereira Parahyba Campos⁹⁴. De acordo com o relatório, os resultados obtidos devem ser ponderados com os demais levantamentos realizados pelo CNJ e a própria AJUFE sobre a temática⁹⁵.

Destarte, considerando o percentual de 26,73% de magistradas na Justiça Federal⁹⁶, as perguntas que embasam a pesquisa foram: “Quais seriam as possíveis razões disso? O que os números nos dizem, em 2018, sobre a alocação de nossas juízas? Por que tão poucas, se, em tese, o concurso público seria um modelo de meritocracia?”⁹⁷.

A apuração dos dados perdurou de maio de 2017 a agosto de 2018, todavia, ante a falta de uniformidade das informações enviadas pelos tribunais federais, ficou inviável a análise a partir de uma perspectiva mais generalizada, de sorte que a opção metodológica foi trazer um “panorama” e destacar “[...] os dados que parecem ilustrar a problemática de forma mais contundente”⁹⁸, segmentando-se as variáveis coincidentes por tribunal.

cabendo-lhe exercer, na forma da lei, a supervisão administrativa e orçamentária da Justiça Federal de primeiro e segundo grau, como órgão central do sistema com poderes correicionais, cujas decisões terão caráter vinculante”.

⁹² ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL – AJUFE. **Nota Técnica AJUFE Mulheres 02/2019**. Comissão AJUFE MULHERES, 2019. Disponível em <http://ajupe.org.br/images/2019/PDF2019/Nota-Tecnica-Mulheres-2.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2019.p. 7-8.

⁹³ Ibidem, p. 7-8.

⁹⁴ O currículo lattes da pesquisadora Veridiana Pereira Parahyba Campos está disponível em: <http://lattes.cnpq.br/1401691572478414>.

⁹⁵ ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL – AJUFE, op. cit., p. 7-8.

⁹⁶ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Censo do Poder Judiciário: VIDE**: Vetores iniciais e dados estatísticos. Brasília: CNJ, 2014. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/CensoJudiciario.final.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2019.

⁹⁷ Ibidem, p. 10.

⁹⁸ Ibidem, p. 12.

2.1.9 A Participação Feminina nos Concursos para a Magistratura⁹⁹

Trata-se de mais um levantamento de autoria do CNJ, desta vez em parceria com a Escola Nacional de Aperfeiçoamento de Magistrados (ENFAM), encomendado também pelo Grupo de Trabalho instituído a partir do art. 3º, da Resolução nº 255/2018, com o escopo de aferir a participação feminina nos concursos para a magistratura, tanto na organização dos certames, quanto nos índices de aprovação e conteúdo dos editais voltados para os direitos das mulheres.

Ao todo, dos 59 tribunais contatados, 54 responderam, “[...] o que gerou informações a respeito de mais de 250 processos seletivos”. De modo complementar, foram transpostos dados inéditos de pesquisa anterior, bem como realizadas pesquisas de provas e editais de 48 tribunais a fim de extrair sintagmas vinculados a questões de gênero¹⁰⁰.

Por outro lado, é importante frisar que, em 2009, com a Resolução nº 75, do CNJ, houve a regulamentação unificada dos concursos públicos para a magistratura em âmbito nacional, de sorte que foram estipuladas cinco etapas (art. 5º): 1) prova objetiva; 2) duas provas escritas; 3) sindicância de vida pregressa e investigação social, exame de sanidade física e mental e exame psicotécnico; 4) prova oral; e 5) prova de títulos¹⁰¹. As etapas 1, 2 e 4 teriam caráter eliminatório e classificatório. A etapa 3, de caráter eliminatório, e a etapa 5, classificatório.

2.1.10 Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário¹⁰²

Em 2021, o CNJ publicou o relatório da Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário como resultado do trabalho desenvolvido pela Comissão Permanente de Democratização e Aperfeiçoamento dos Serviços Judiciários,

⁹⁹ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **A Participação Feminina nos Concursos para a Magistratura**. 2020. Disponível em https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB_RELATORIO_Participacao_Feminina-FIM.pdf. Acesso em: 17 fev. 2021.

¹⁰⁰ *Ibidem*, p. 9.

¹⁰¹ BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 75, de 12 de maio de 2009**. Dispõe sobre os concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário nacional. Brasília: CNJ, 2009. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/100>. Acesso em: 27 jul. 2022.

¹⁰² CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário**. 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/rela-negros-negras-no-poder-judiciario-150921.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2021.

instituída pela Resolução nº 296/2019, do CNJ¹⁰³. O levantamento teve o objetivo de mapear, sob o aspecto quantitativo, dados funcionais de magistrados/as, o índice de cumprimento da Resolução nº 203/2015 do CNJ, que trata das cotas raciais nos concursos públicos do Poder Judiciário¹⁰⁴, e as atividades das escolas judiciais acerca do tema igualdade racial.

A metodologia consistiu na aplicação de formulários juntos aos tribunais e Escolas Judiciais para a obtenção dos dados buscados e pôde ser preenchido entre 4 de março e 16 abril de 2021, obtendo-se a resposta de praticamente todos os órgãos, com exceção de 2 tribunais.

Assim, fica apresentada a origem dos dados utilizados neste trabalho, que serão analisados a seguir a partir de uma perspectiva de gênero, com o agrupamento dos coincidentes no mesmo tópico, a fim de gerarem categorias que sintetizem as barreiras encontradas para o ingresso e ascensão das mulheres na magistratura brasileira.

2.2 A inequívoca sub-representação

Como se pode verificar, foram produzidas pesquisas com abordagens quantitativas¹⁰⁵ e qualitativas¹⁰⁶, estas últimas em menor quantidade, e via entrevistas estruturadas e semi-estruturadas¹⁰⁷ com magistradas, o que gerou dados suficientes

¹⁰³ BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 296, de 19 de setembro de 2019**. Cria e revoga Comissões Permanentes no âmbito do Conselho Nacional de Justiça. Brasília: CNJ, 2019. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3038>. Acesso em: 27 jul. 2022.

¹⁰⁴ BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 203, de 26 de junho de 2015**. Dispõe sobre a reserva aos negros, no âmbito do Poder Judiciário, de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de ingresso na magistratura. Brasília: CNJ, 2015. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2203>. Acesso em: 27 jul. 2022.

¹⁰⁵ “As pesquisas quantitativas apoiam-se em uma metodologia ou abordagem em que prevalece a quantificação. Parte do princípio de que tudo pode ser medido, quantificável. Reduz opiniões, dados, informações a números, para que possam ser entendidos precisamente”. (HENRIQUES, Antonio; MEDEIROS, João Bosco. **Metodologia Científica na Pesquisa Jurídica**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2017. p. 103.).

¹⁰⁶ “A pesquisa qualitativa se define por uma série de métodos e técnicas que podem ser empregados com o objetivo principal de proporcionar uma análise mais profunda de processos ou relações sociais. Seu uso não objetiva alcançar dados quantificáveis, ao contrário, objetiva promover uma maior quantidade de informações que permita ver o seu objeto de estudo em sua complexidade, em suas múltiplas características e relações”. (IGREJA, Rebecca Lemos. O Direito como objeto de estudo empírico. In: MACHADO, Maira Rocha (org.). **Pesquisar Empiricamente o Direito**. São Paulo: Rede de Estudos Empíricos em Direito, 2017. p. 11-37. p. 14.).

¹⁰⁷ “[...] as entrevistas estruturadas são utilizadas para a produção de dados quantitativos, porque constam com questionário em que as perguntas e as respostas são altamente padronizadas, o que não ocorre nas entrevistas não estruturadas, nas quais o entrevistado pode responder de forma mais livre, ou menos condicionada por respostas previamente estabelecidas”. (RIBEIRO, Ludmila

para se firmar a sub-representação feminina na carreira, bem como se identificar, nas práticas e vida cotidiana dos tribunais, as principais barreiras de acesso das mulheres aos diversos cargos da magistratura brasileira, desde juíza substituta até ministra de Tribunal Superior.

É importante frisar, de início, a incontroversa sub-representação numérica¹⁰⁸ das mulheres na magistratura brasileira. Desde O Perfil do Magistrado Brasileiro¹⁰⁹, publicado em 1996, ficou demonstrada a assimétrica participação feminina na carreira, pois no 1º grau, somente 20,7% do/as participantes eram mulheres; no 2º grau, esse número baixou para 9,3%; e, nos Tribunais Superiores, nenhuma ministra. A Justiça do Trabalho era a mais feminilizada à época, com 33,8% de mulheres em seu quadro.

Após, em 2005, colhe-se do estudo de Mônica Melo, Marcelo Nastari e Letícia Massula – que teve como amostra o Banco Nacional de Dados do Poder Judiciário e do Conselho da Justiça Federal – que, em 1999, ano no qual foi possível obter números completos acerca da realidade da Justiça Estadual, Federal e do Trabalho, o percentual de magistradas no 1º grau era de 31,08% e, no 2º grau, baixava para 12,89%, destacando-se negativamente neste último segmento a Justiça Estadual com ínfimos 6,65% nos Tribunais de Justiça e Tribunais de Alçada (ainda existentes à época). Outrossim, em 2004, apontam os autores que no Supremo Tribunal Federal e Tribunais Superiores, somente 7,23% dos/as integrantes eram mulheres, sendo que no Superior Tribunal Militar e no Tribunal Superior Eleitoral não havia uma sequer. Acerca da maior presença de mulheres na Justiça do Trabalho, confirmada naquela ocasião (31,55% no 1º grau e 26,42% no 2º grau), aduzem que o dado “[...] reforça o

Mendonça Lopes; VILAROUCA, Márcio Grijó. Como devo fazer entrevistas? *In*: QUEIROZ, Rafael Mafei Rabelo; FEFERBAUM, Marina (org.). **Metodologia da Pesquisa em Direito**: técnicas e abordagens para elaboração de monografias, dissertações e teses. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2020. p. 257-281. p. 257.).

¹⁰⁸ Conceito aqui tomado a partir da construção realizada pelo CNJ na pesquisa Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário: “segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a população brasileira é formada por 51,6% pessoas do sexo feminino e 48,4% pessoas do sexo masculino. Dessa forma, tem-se que a representatividade das servidoras, das ocupantes de cargos em comissão e função comissionada e das mulheres nomeadas para cargos de chefia supera, de 3 a 5 pontos percentuais, a representatividade da população brasileira feminina. Ao contrário, na magistratura, os homens predominam (representam 48,4% da população e 61,2% dos juízes)”. (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário**. 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/08/relatorio-participacaofeminina.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2021. p. 7).

¹⁰⁹ VIANNA, Luiz Werneck; CARVALHO, Maria Alice Rezende de; MELO, Manuel Palacios Cunha; BURGOS, Marcelo Baumann. **O perfil dos magistrados brasileiros**. Rio de Janeiro: AMB: IUPERJ, 1996. Disponível em: <https://www.amb.com.br/pesquisa/2019/docs/o-perfil-do-magistrado.pdf>. Acesso em: 3 de ago. 2019.

estereótipo da ligação da mulher com o social somente ao fato da conhecida discriminação que a Justiça do Trabalho sofre dentro do meio jurídico, comumente nominada ‘justiça menor’”, ressaltando que, mesmo nesse ramo, é observada a “redução drástica” da participação delas no TST (nenhuma em 1999; 6,25% em 2001; e 5,88% em 2003)¹¹⁰.

Em relação ao Censo do Poder Judiciário¹¹¹, foi detectado que 35,9% da magistratura brasileira era feminina. No recorte pela fase na carreira, as mulheres representavam 42,8% dos/as juízes/as substitutos/as, 40% dos/as conselheiros/as do CNJ, 36,6% dos/as juízes titulares, 32,2% de juízes/as substitutos/as em 2º grau, 21,5% dos/as desembargadores/as, 18,4% de ministros/as de Tribunal Superior e Supremo Tribunal Federal e 17,6% de juízes/as eleitorais da classe dos/as advogados/as. Na série histórica, como bem observa Maurício Corrêa de Moura Rezende, esse levantamento demonstrou que “[...] ao longo dos anos há uma tendência de aumento das mulheres na judicatura, refreada no período 2012-2013”¹¹².

Em Quem Somos, a Magistratura que Queremos¹¹³, na quantificação do/as respondentes por sexo, 33,1% eram mulheres e 66,9% homens. No 1º grau, elas representaram 36,1%, no 2º, 21,2% e, nos Tribunais Superiores, 9,1%.

No Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros¹¹⁴, foi verificado que “[...] as mulheres representam 38% da magistratura. O segmento de Justiça do Trabalho é o que conta com a maior proporção de mulheres: 47%. A Justiça Estadual vem na sequência, com 36% de mulheres, enquanto a Justiça Federal conta com 32%

¹¹⁰ MELO, Mônica; NASTARI, Marcelo; MASSULA, Letícia. A participação da mulher na magistratura brasileira: considerações a respeito de dados parciais de 1999 a 2004. **Revista Jurídica Virtual**, Brasília, DF, Presidência da República, v. 6, n. 70, mar. 2005. Disponível em: <https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/539/1105>. Acesso em 16 maio 2022.

¹¹¹ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Censo do Poder Judiciário: VIDE**: Vetores iniciais e dados estatísticos. Brasília: CNJ, 2014. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/CensoJudiciario.final.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2019.

¹¹² REZENDE, Maurício Corrêa de Moura. **A administração da justiça para uma magistratura democrática**. Dissertação (Mestrado em Direito do Estado) – Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2015. p. 130.

¹¹³ ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS – AMB. **Quem somos, a magistratura que queremos**. 2019. Disponível em: https://www.amb.com.br/mwg-internal/de5fs23hu73ds/progress?id=dqkxL6uNfUCj-t2CQ86s16BYzRYDxKP_iVSoCI5cCbA. Acesso em: 3 ago. 2019.

¹¹⁴ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros**. 2018. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdcb6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf. Acesso em: 3 ago. 2019.

de mulheres”¹¹⁵. Pela posição na carreira, elas são 44% dos/as juízes/as substitutos/as, 39% das juízes/as titulares e 23% dos/as desembargadores/as.

Já no Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário¹¹⁶, as magistradas somaram 38,8% do quadro total em atividade. No recorte pelo cargo, surgem como 45,7% dos/as juízes/as substitutos/as, 39,3% dos/as juízes titulares, 25,7% dos/as desembargadores/as e 19,6% dos/as ministro/as dos Tribunais Superiores.

Portanto, em todas as pesquisas quantitativas realizadas em nível nacional com recorte de gênero, as mulheres constituem a franca minoria, o que permite concluir pela sub-representação feminina na carreira, inclusive em todos os cargos considerados.

Fixada tal premissa, o desafio seguinte é identificar os fatores que condicionam essa realidade, mediante a extração dos dados secundários colhidos na base empírica considerada, com um olhar especialmente voltado à assimetria observada na promoção para o cargo de desembargadora.

Após o agrupamento por similitude e sistematização dos dados, chegou-se às seguintes categorias principais: 1) ingresso; 2) maior afetação da vida pessoal pelo exercício do cargo; 3) mais oportunidades de ascensão perdidas em razão de papéis de gênero; 4) discriminação interseccional; 5) atitudes discriminatórias; 6) mais dificuldades no exercício do cargo; 7) diminuta permeabilidade em cargos cujo fator decisivo para ocupação seja de ordem subjetiva; 8) promoção, especialmente por merecimento.

Tais categorias serão aqui consideradas como barreiras ou empecilhos de gênero que obstam o livre progresso das magistradas ao longo da carreira, as quais serão melhor exploradas na seção seguinte.

¹¹⁵ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros**. 2018. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdcb6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf. Acesso em: 3 ago. 2019.

¹¹⁶ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário**. 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/08/relatorio-participacaofeminina.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2021.

2.3 As barreiras encontradas pelo caminho

2.3.1 *Ingresso*

Para que se possa entender em que condições as magistradas de carreira chegam para disputar o desembargo, é preciso analisar todos os passos dessa longa travessia, que começa com o ingresso no cargo de juíza substituta após aprovação em concurso de provas e títulos (art. 93, I, da Constituição Federal), que tradicionalmente envolve diversas fases. Como dito, em 2009, o CNJ regulamentou a questão no âmbito nacional para fixar o ingresso após aprovação nas cinco etapas: 1) prova objetiva; 2) duas provas escritas; 3) sindicância de vida pregressa e investigação social, exame de sanidade física e mental e exame psicotécnico; 4) prova oral; e 5) prova de títulos.

Não obstante, diversos tribunais adotavam como fase do certame a chamada entrevista pessoal reservada, feita pela banca com o/a candidato/a às vésperas da prova oral, às portas fechadas. Ao pesquisar essa etapa da carreira junto ao Tribunal de Justiça de São Paulo, Maria da Glória Bonelli detectou que, após a realização da prova escrita sem a identificação do/a candidato/a, o que ocorreu a partir de 1996, houve um aumento substancial no número de mulheres aprovadas para o exame oral¹¹⁷. Todavia, ao passarem pela prévia entrevista com a banca, elas voltam a apresentar alto índice de eliminação, num claro sinal de que, àquela altura, o subjetivismo e a opacidade nos critérios de seleção ainda existiam para controlar “o ingresso na carreira. Este controle é interno, feito pelos desembargadores, os pares profissionais do topo da hierarquia judiciária, onde a predominância masculina permanece impressionante”¹¹⁸. Em 2021, por intermédio da Resolução nº 381, o CNJ proibiu a realização dessa entrevista pelos Tribunais, sob justificativa, dentre outras, de preservar a imparcialidade e a publicidade do concurso público.

Em outro texto, oriundo de dados colhidos pelo antigo Instituto de Desenvolvimento Econômico-Social do Estado de São Paulo (IDESP) em 1993, Maria da Glória Bonelli verificou que, embora o ingresso de mulheres na magistratura estivesse crescendo com o passar do tempo, e a carreira tivesse um notável índice

¹¹⁷ BONELLI, Maria da Glória. Profissionalismo, gênero e significados da diferença entre juízes e juízas estaduais e federais. **Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar**, São Carlos, n. 1, p. 103-123, 2011.

¹¹⁸ *Ibidem*, p. 106.

de renovação de seus quadros nos últimos tempos, “[...] as dificuldades para o ingresso feminino se preservaram”, sendo que “[...] alguns dos estereótipos para justificar a exclusão feminina consideravam que a mulher não julgava com o cérebro, mas com o coração e que tinha seu estado emocional afetado em certos períodos do mês”. Segundo a autora, tais características fugiram completamente daquelas esperadas pelo “juiz-modelo” trazidas nos relatos, ou seja, alguém racional, sereno e estável, o que servia de justificativa para barrar as mulheres. Nesse sentido, houve também entrevistados que se valessem de uma “concepção menos tradicional”, ao invocar a “reação preconceituosa da sociedade” para explicar o fenômeno¹¹⁹.

Ainda, um relato acerca da fase de ingresso foi colhido por Fabiane Cristina Severi, em entrevista, na qual uma juíza afirmou que, muito tempo depois de ter assumido o cargo,

[...] teve um concurso em que eles não quiseram deixar mulheres que não estavam de saia participar da prova [...] E aí eu lembro que foi uma loucura [...] A sorte é que naquela época estava na moda uma coisa chamada “camisão” que vinha até o joelho. Você usava com calça, mas a mulherada começou, algumas, a tirar a calça e ficar só com o camisão, coisas assim que vocês falam “meu Deus, como isso é ridículo, como tudo isso é ridículo! [...] o ruim de concurso naquele período também, e hoje é proibido, eram as entrevistas privadas [...] E aí você vê que são questões que não têm razão de ser perguntadas para você ser aprovada ou não em um concurso como esse. Então era com mulher casada “ah, como vai fazer com seu marido? [...] Se eu pretendo ter filhos. [...] Então eu me senti incomodada [...] tem vários relatos [...]”¹²⁰.

Em sentido comum, declarou a desembargadora Maria Berenice Dias, hoje aposentada do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul, que em sua entrevista “[...] fizeram muitas questões referentes à minha situação de mulher, inclusive se eu era virgem”¹²¹. Com o olhar voltado para o número de graduandas nas faculdades de Direito e de alunas no curso preparatório para a magistratura da EMERJ, sempre superior ao de homens, Maurício Corrêa de Moura Rezende concluiu que a

¹¹⁹ BONELLI, Maria da Glória. Condicionantes da competição profissional no campo da Justiça: a morfologia da magistratura. In: SADEK, Maria Tereza (org.). **Uma Introdução ao Estudo da Justiça**. Rio de Janeiro. Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2010. p. 127-153.

¹²⁰ SEVERI, Fabiana Cristina. **Lei Maria da Penha e o Projeto Jurídico Feminista Brasileiro**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018. p. 163.

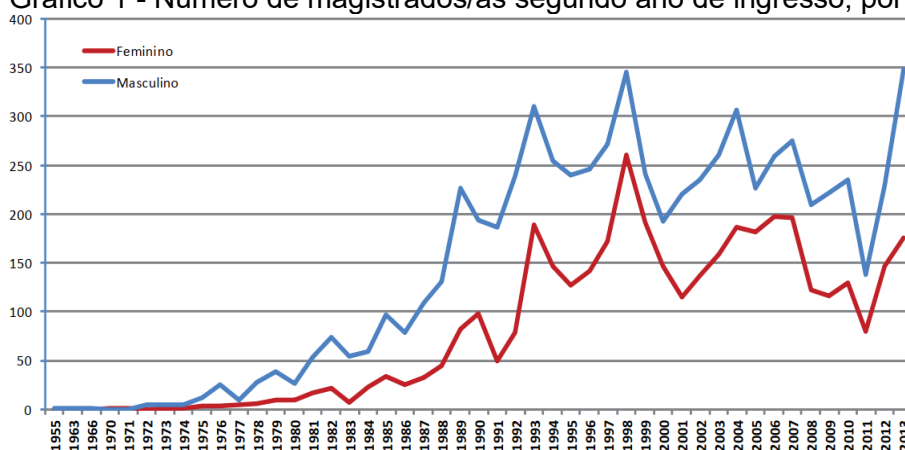
¹²¹ FRAGALE FILHO, Roberto; MOREIRA, Rafaela Selem; SCIAMARELLA, Ana Paula de Oliveira. Magistratura e Gênero: um olhar sobre as mulheres nas cúpulas do judiciário brasileiro. **E-cadernos CES** [Online], v. 24, 2015. Disponível em: <http://journals.openedition.org/eces/1968>. Acesso em: 21 dez. 2020. p. 72.

disparidade de gênero na carreira decorre do método excludente de recrutamento, que serve para manter o perfil e o trabalho da magistratura atrelados ao masculino¹²².

Quanto às pesquisas mencionadas na subseção 2.1, aquela que se dedicou exclusivamente ao concurso público foi A Participação Feminina nos Concursos para a Magistratura¹²³ e, no exame do percentual de aprovação das candidatas à magistratura, verificou-se que nos 77 concursos realizados entre 2009 a 2017, estiveram inscritos 165.761 homens (51,6%) e 155.771 mulheres (48,4%), resultando em 1.473 aprovados (59%) e 1.022 aprovadas (41%). Na série histórica de 2009 a 2015, proporcionalmente, os candidatos homens sempre apresentaram índice superior de aprovação e, somente em 2016 e 2017, passou a existir uma paridade nesses números.

Assim, em regra, as mulheres, além de aparecerem com menor número de inscrições, proporcionalmente obtêm menor índice de aprovação do que os homens. Por outro lado, na quantificação das magistradas pelo ingresso, a primeira pesquisa a contemplar tal abordagem foi o Censo do Poder Judiciário¹²⁴, no qual foi detectado o seguinte (Gráfico 1):

Gráfico 1 - Número de magistrados/as segundo ano de ingresso, por sexo



Fonte: CNJ, 2014, p. 36.

¹²² REZENDE, Maurício Corrêa de Moura. **A administração da justiça para uma magistratura democrática**. Dissertação (Mestrado em Direito do Estado) – Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2015. p. 131.

¹²³ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **A Participação Feminina nos Concursos para a Magistratura**. 2020. Disponível em https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB_RELATORIO_Participacao_Feminina-FIM.pdf. Acesso em: 17 fev. 2021.

¹²⁴ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Censo do Poder Judiciário: VIDE**: Vetores iniciais e dados estatísticos. Brasília: CNJ, 2014. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/CensoJudiciario.final.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2019.

De acordo com os dados, de 1974 a 2013, o número de mulheres que ingressaram na magistratura brasileira foi sempre inferior ao de homens, de modo a se estabelecer um padrão nesse sentido. Por outro lado, embora o número, em regra, tenha crescido ao longo dos anos, ainda está longe de se equalizar. Com efeito, na Justiça do Trabalho, elas abrangeram 47%; na Justiça Estadual, 34,5%; na Justiça Eleitoral, 28,1%; nos Tribunais Superiores, 27,8%; na Justiça Federal, 26,2%; nos Conselhos Superiores, 26,1%; e, na Justiça Militar Estadual, 16,2%.

A pesquisa, na etapa qualitativa, perguntou às magistradas sobre a imparcialidade dos concursos públicos para a magistratura em relação às candidatas mulheres, e as respostas demonstraram que 13,4% não acredita na imparcialidade. Na Justiça Eleitoral e Conselhos Superiores, esse percentual é de, respectivamente, 28% e 20%. Os Tribunais Superiores e a Justiça do Trabalho apresentam os menores índices, com 10,5% e 7,7%, respectivamente.

Ao analisar o Censo, Fernanda Andrade Almeida notou que, diferentemente do que ocorre na magistratura, o número de servidoras no Poder Judiciário é maior que o número de servidores, salientando “[...] o fato de existir uma grande inserção de mulheres dentro da estrutura do Poder Judiciário, mas esta presença não estar relacionada com a esfera decisória, e nem com os cargos de maior prestígio e poder”¹²⁵, o que denota a imposição de uma barreira maior às mulheres quando, ao invés de optarem pelos quadros auxiliares, escolhem direcionar-se aos concursos para a magistratura.

Outro levantamento a tocar no assunto foi a Nota Técnica nº 01¹²⁶. As opiniões sobre a pergunta: “As mulheres enfrentam as mesmas dificuldades que os homens para ingressar carreira da magistratura?” foram as seguintes: 40,54% acredita que não, a depender se têm filhos; 34,05% acredita que não, independentemente do caso; e 24,41% acredita que sim. Ou seja, as próprias magistradas entendem que a existência ou não de filhos é algo preponderante para determinar se há mais dificuldades ou não; todavia, mais de 70% acredita que, com

¹²⁵ ALMEIDA, Fernanda Andrade. A feminização do Poder Judiciário e os efeitos do gênero na administração da justiça. *In*: Encontro Anual da ANPOCS, 41., 2017, Caxambu. **Anais eletrônicos [...]** São Paulo: ANPOCS, 2017. Disponível em: <https://anpocs.com/index.php/encontros/papers/41-encontro-anual-da-anpocs/gt-30/gt13-17/10717-a-feminizacao-do-poder-judiciario-e-os-efeitos-do-genero-na-administracao-da-justica/file>. Acesso em 16 maio 2022.

¹²⁶ 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. Comissão AJUFE MULHERES, 2017. Disponível em: <http://ajufe.org.br/images/pdf/NotaTecnica01Mulheres.pdf>. Disponível em: 3 ago. 2019.

filhos, as mulheres sempre terão mais dificuldades de acesso à carreira que os homens.

No Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros¹²⁷ foi feito um recorte de gênero de acordo com ano de ingresso e ramo da justiça, verificando-se que

[...] entre os magistrados ativos que ingressaram até 1990, a proporção de mulheres é de apenas um quarto. Para os que ingressaram de 1991 a 2000, a proporção de mulheres atinge 40%. As mulheres representam 41% dos ingressantes entre 2001 e 2010; e 37% dos que entraram na carreira a partir de 2011 em todos os segmentos¹²⁸.

No tópico destinado à trajetória profissional, foi questionado acerca da ocupação de cargo público antes do ingresso na magistratura e sobrevieram respostas diferentes conforme o gênero observado: 70% dos homens já ocuparam, enquanto o índice de mulheres na mesma condição caiu para 62%. A partir desses dados, Maria da Gloria Bonelli e Fabiana Luci Oliveira enxergam

[...] um indício de que as mulheres tendem a permanecer no primeiro emprego público em que ingressam, enquanto a autoconfiança masculina e o ambiente profissional receptivo aos homens os impulsionam a buscar melhores oportunidades. Mecanismos sutis de viés e estereótipos em relação às mulheres são mencionados pelas candidatas nas etapas orais dos concursos de ingresso, com perguntas sobre a condição de gênero, que não são formuladas aos homens, tornando o processo mais hostil a elas¹²⁹.

No âmbito do Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário¹³⁰, o número atual de juízas substitutas ficou em 45,7% e a série histórica de ingresso das magistradas foi ilustrado da seguinte maneira (Gráfico 2):

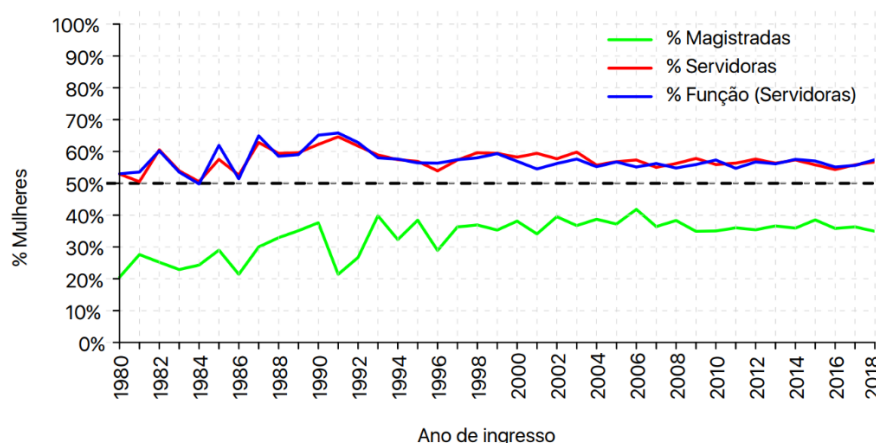
¹²⁷ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros**. 2018. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdcb6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf. Acesso em: 3 ago. 2019.

¹²⁸ Ibidem, p. 8.

¹²⁹ BONELLI, Maria da Gloria; OLIVEIRA, Fabiana Luci. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. **Novos Estudos**, CEBRAP, São Paulo, v. 39, n. 1, p. 143-163, jan./abr. 2020. p. 154.

¹³⁰ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário**. 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/08/relatorio-participacaofeminina.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2021.

Gráfico 2 - Séries históricas do percentual de magistradas, servidoras e funções por ano de ingresso no Poder Judiciário



Fonte: CNJ, 2019, p. 8-9.

Na Nota Técnica nº 2¹³¹, uma das perguntas de pesquisa tratava do número de inscritas e aprovadas nos concursos públicos para a magistratura federal e, no Tribunal Regional Federal da 2ª Região (TRF2), foi detectado que os homens sempre tiveram um índice maior de aprovação: 77,3% em 2011/2012, 80% em 2012/2013 e 53,3% em 2014/2015. No âmbito do Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TRF4), o histórico dos concursos realizados entre 2004 a 2015/2017, demonstrou que dos 19.824 homens inscritos, 114 foram aprovados, enquanto das 16.190 mulheres inscritas, 57 foram aprovadas, de modo que 67% das aprovações foram masculinas, apesar de representarem 55% do total de inscritos/as. Com relação ao Tribunal Regional Federal da 5ª Região (TRF5), no histórico dos concursos de ingresso, as mulheres representaram entre 40 e 43%, e os homens, 57 e 61% dos/as candidatos/as inscritos/as. No quesito aprovação, nos 3 últimos concursos apurados, as mulheres representaram, respectivamente, 17%, 36% e 31% do total de candidatos/as aprovados/as.

Portanto, quando agrupados pela temática comum “ingresso”, os dados dão conta de que a porta para as mulheres se tornarem juízas substitutas é mais estreita e espinhosa, na medida em que constituem a minoria no universo dos/as inscritos/as no concurso público, e apresentam um índice proporcionalmente maior de reprovação quando comparadas aos concorrentes homens. Inclusive, chama a atenção o fato de que as próprias magistradas acusam parcialidade da banca com

¹³¹ ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL – AJUFE. **Nota Técnica AJUFE Mulheres 02/2019**. Comissão AJUFE MULHERES, 2019. Disponível em <http://ajupe.org.br/images/2019/PDF2019/Nota-Tecnica-Mulheres-2.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2019.

relação às candidatas, o que também já foi detectado em estudos acadêmicos, advindo daí o primeiro grande obstáculo delas na caminhada rumo ao desembargo.

2.3.2 *Maior afetação da vida pessoal pelo exercício do cargo*

Ultrapassada a tormentosa fase do ingresso e já inseridas na carreira, as magistradas começam a experimentar outras dificuldades vinculadas ao gênero, dentre elas, a maior afetação da vida pessoal pelo exercício do cargo.

Esta questão já havia aparecido na pesquisa empírica pioneira no Brasil, levada a efeito pela socióloga do Direito Eliane Botelho Junqueiro junto a magistradas fluminenses. O estudo apoia-se em entrevistas de 10 magistradas e, conforme autora, o ingresso na carreira por mulheres “[...] implica com certeza num risco para os arranjos familiares existentes”, abrindo espaço para crises conjugais, na medida em que os cônjuges das juízas apresentavam muita dificuldade ao enxergarem suas companheiras naquele espaço de poder e prestígio social, que, além de tudo, também proporcionava independência financeira¹³².

Outrossim, na obra coletiva denominada *Corpo e Alma da Magistratura Brasileira*, que é fruto do levantamento *O Perfil do Magistrado Brasileiro* (subseção 2.1.1), os autores Luiz Wernneck Vianna, Maria Alice Rezende de Carvalho, Manuel Palacios Cunha Melo e Marcelo Baumann Burgos, ao agregarem os dados relativos ao estado civil e número de filhos/as dos/as respondentes pelo gênero, apontaram que as magistradas, quando comparadas aos magistrados, apresentavam um índice muito maior (próximo ou além do dobro) de solteirice e divórcio, além de possuírem menos filhos, destacando a notória influência que a carreira exerce em prejuízo da “organização da vida privada” e “planejamento familiar” das mulheres.¹³³

No mesmo sentido, de acordo com o Censo do Judiciário¹³⁴, elas geralmente ingressam na magistratura com menos idade que os colegas homens e, embora estejam em menor número, constituem a maioria no universo de

¹³² JUNQUEIRA, Eliane Botelho. A Mulher Juíza e a Juíza Mulher. In: BRUSCHINI, Cristina; HOLLANDA, Heloísa Buarque de (Org.). **Horizontes Plurais: novos estudos de gênero no Brasil**. São Paulo: Ed. 34, 1998. p. 135-161.

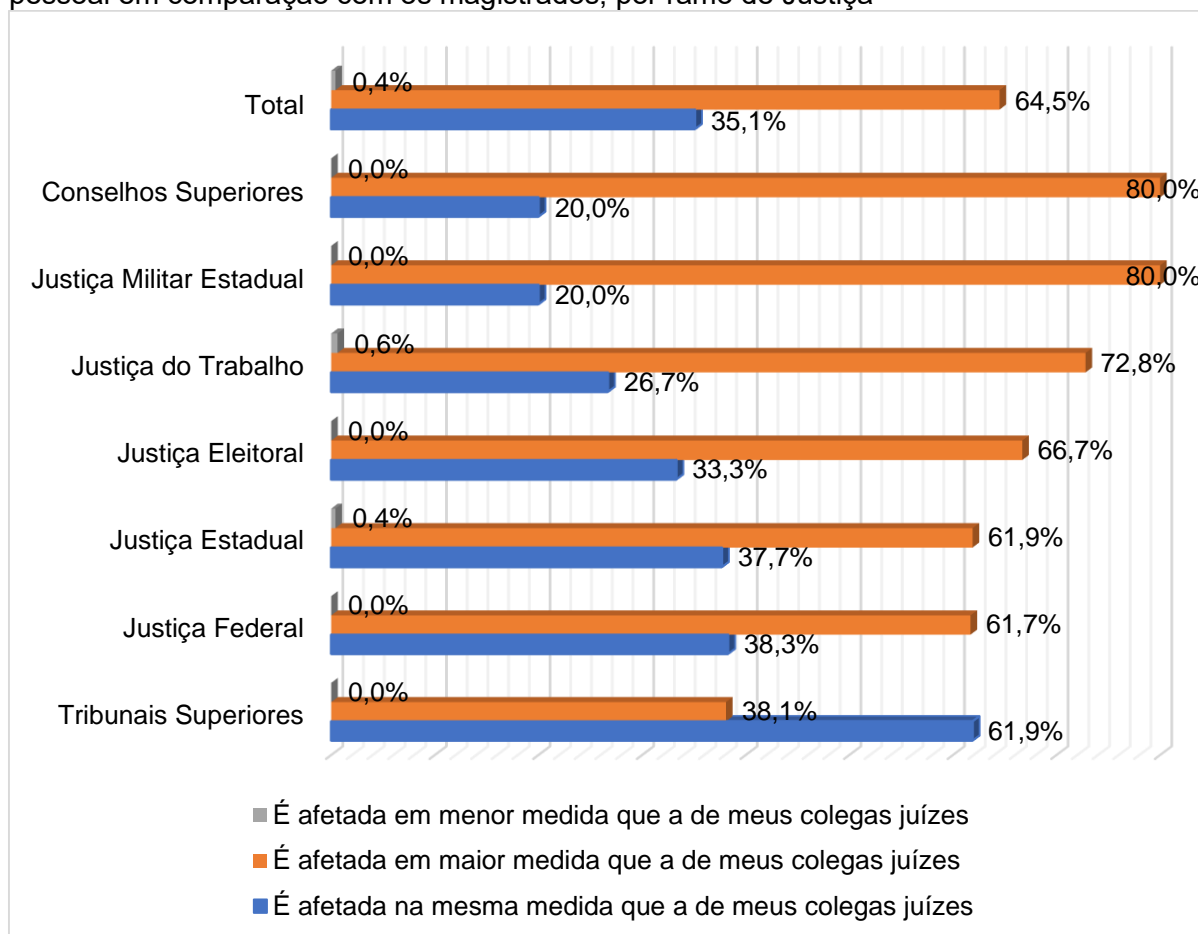
¹³³ VIANNA, Luiz Wernneck; CARVALHO, Maria Alice Rezende de; MELO, Manuel Palacios Cunha; BURGOS, Marcelo Baumann. **Corpo e Alma da Magistratura Brasileira**. 3. ed. Rio de Janeiro: Revan, 1997. p. 74-75.

¹³⁴ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Censo do Poder Judiciário: VIDE: Vetores iniciais e dados estatísticos**. Brasília: CNJ, 2014. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/CensoJudiciario.final.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2019.

magistrados/as viúvos/as (65,6%) e divorciados/as (51,2%). Concernente à existência de filhos/as, 78,5% dos magistrados possuem filhos/as, enquanto 70,7% das magistradas estão nessa mesma condição. Quanto àqueles/as que não possuem filhos/as, a média de idade deles está na casa de 37 anos e, a delas, em 39 anos. Portanto, o número de magistradas que não possuem filhos/as é proporcionalmente maior se comparado ao dos magistrados, bem como elas costumam ter filhos/as mais cedo do que eles e aquelas que não possuem filhos/as têm média de idade superior à dos colegas.

Somente com tais dados, é possível conjecturar que a vida pessoal das magistradas aparenta maior afetação que a dos colegas homens, hipótese que restou confirmada nas respostas delas quando diretamente perguntadas sobre o assunto, conforme gráfico a seguir (Gráfico 3):

Gráfico 3 - Percentual de magistradas segundo a identificação de efeitos da carreira na vida pessoal em comparação com os magistrados, por ramo de Justiça



Fonte: CNJ, 2014, p. 90.

Portanto, há um número bastante significativo de magistradas que sentem suas vidas pessoais mais afetadas pelo exercício do cargo, comparativamente aos colegas (64,5%), sendo que 80% das conselheiras lotadas nos Conselhos Superiores e das magistradas atuantes na Justiça Militar dão conta desse maior impacto. As ministras dos Tribunais Superiores notam em menor medida essa diferença (61,9%). No recorte por idade, as magistradas na faixa de 36 a 40 anos denunciaram maior afetação (72,1%), seguidas por aquelas na faixa de 31 a 35 anos (70,2%), que são vulgarmente colocadas como “idade reprodutiva”, ou seja, época em que as mulheres costumam ter filhos/as. Outrossim, as que possuem filhos/as sentem-se mais afetadas (68%) do que aquelas que não os/as possuem (56,1%). Tais percentuais, de acordo com Fabiana Cristina Severi, indicam que, tal qual apontam outras pesquisas, as magistradas, apesar do prestígio social da profissão, formam também um contingente de “mulheres carregando, sozinhas, as responsabilidades domésticas rotineiras e de cuidado com filhos”¹³⁵.

Marina Santos França, ao analisar os dados de gênero do Censo juntamente de entrevistas concedidas por ministras de Tribunais Superiores à imprensa, concluiu haver na vida da magistrada uma dupla via de constrangimentos, que se retroalimentam: a pressão doméstica e familiar para desempenhar a contento seu papel nessa esfera e os preconceitos sofridos no exercício da jurisdição por estar em um lugar historicamente reservado aos homens. Esse dilema tende a se tornar mais pesado conforme se aumenta o grau do cargo ocupado na hierarquia judiciária¹³⁶. Na Nota Técnica nº 01¹³⁷, o assunto apareceu com índice ainda maior: 81, 08%.

No Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros¹³⁸, também podem ser encontrados índices semelhantes: o divórcio atinge 14% das magistradas e somente 6% de magistrados; as magistradas solteiras representam 13% delas,

¹³⁵ SEVERI, Fabiana Cristina. O gênero da justiça e a problemática de efetivação dos direitos humanos das mulheres. **Direito & Práxis**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 13, p. 81-115, mar. 2016. Disponível em <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/16716>. Acesso em 27 abr. 2021. p. 94.

¹³⁶ SANTOS, Marina França. **Imparcialidade e diversidade de gênero nos tribunais**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018. p. 75.

¹³⁷ 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. Comissão AJUFE MULHERES, 2017. Disponível em: <http://ajufe.org.br/images/pdf/NotaTecnica01Mulheres.pdf>. Disponível em: 3 ago. 2019.

¹³⁸ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros**. 2018. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdcb6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf. Acesso em: 3 ago. 2019.

enquanto para eles essa condição representa 8%. Os números também mostraram que elas, em regra, são mais novas (a faixa de 35 a 45 anos concentra 45% delas e 36% deles, e os maiores de 65 anos são 23% deles e 15% delas) e constituem a maioria no grupo daqueles/as que possuem um/a ou nenhum/a filho/a (média de 50,5% para elas e 41,5% para eles). No recorte pelo grau de jurisdição, Maria da Gloria Bonelli e Fabiana Luci de Oliveira, ao analisarem os dados, observaram as seguintes discrepâncias: 1) 89% dos desembargadores são casados e somente 54% das desembargadoras apresentam esse mesmo *status*, números que se revelam mais equilibrados entre juízes/as substitutos/as (73% para elas e 79% para eles); 2) 96% dos desembargadores são pais e 84% das desembargadoras são mães. Assim, as pesquisadoras concluíram que o casamento e a existência de filhos são fatores que atuam a favor da ascensão profissional dos magistrados, assertiva que não se confirmou entre as magistradas, as quais se veem na contingência de administrar a vida sentimental e afetiva para lograrem a progressão ao 2º grau, criando uma “terceira jornada”, esforço que se revela ainda maior para as mulheres negras¹³⁹.

Tal conclusão dialoga com estudos internacionais, segundo os quais as mulheres em carreiras profissionais em que a dominação masculina é histórica geralmente sofrem “[...] uma dose de estresse e de tensão pessoal não experimentadas por membros do grupo numericamente dominante”, o que demanda um arrojo superior ao dos homens para ter um desempenho laboral tido por aceitável¹⁴⁰.

Dessa maneira, o maior impacto do exercício do cargo na vida pessoal das magistradas ficou demonstrada não apenas pela análise quantitativa das diferenças detectadas no número de filhos/as e estado civil em comparação aos colegas homens, como também pelas entrevistas colhidas junto às próprias.

2.3.3 *Mais oportunidades de ascensão perdidas em razão de papéis de gênero*

¹³⁹ BONELLI, Maria da Gloria; OLIVEIRA, Fabiana Luci de. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. **Novos estudos**, CEBRAP, São Paulo, v. 39, n. 1, p. 143-163, abr. 2020. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-33002020000100143&lng=en&nrm=iso. Acesso em 27 Abr.2021. p. 158.

¹⁴⁰ SANTOS, Marina França. **Imparcialidade e diversidade de gênero nos tribunais**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018. p. 76-77.

Conforme já afirmado na introdução, um dos eixos que sustenta este estudo e ilumina a interpretação dos dados coletados é o conceito de sexismo, definido como a convicção baseada em representações que habitam o imaginário coletivo no sentido de que o masculino domina o feminino¹⁴¹, justificando toda espécie de subordinação imposta pelos homens sobre as mulheres.

Destarte, a divisão sexual do trabalho é um dos fatores que permeia uma sociedade marcada pela dominação masculina, como é a brasileira, imputando a carga do trabalho doméstico e de cuidados na dinâmica familiar exclusivamente ou em grande parte às mulheres, o que, por consequência, as coloca em desvantagem no mundo do trabalho formal e das profissões quando comparadas aos homens. Assim, a divisão sexual do trabalho gera barreiras de acesso a cargos e oportunidades, bem como à participação da mulher na vida pública¹⁴².

A questão também não passou despercebida pelo Comitê CEDAW, órgão vinculado à ONU, composto por 23 peritos/as eleitos/as pelos Estados-parte e responsável por monitorar e garantir a aplicação da CEDAW, podendo, para tanto, expedir sugestões e recomendações à luz dos relatórios apresentados pelos Estados-parte e colocados para sua análise¹⁴³. Na Recomendação Geral nº 23, referente à vida política e pública, o Comitê reconhece que

Em todas as nações, os fatores mais significativos que inibem a capacidade das mulheres de participar da vida pública têm sido a estrutura cultural de valores e crenças religiosas, a falta de serviços e a falha dos homens em compartilhar as tarefas associadas à organização do lar e ao cuidado e criação de filhos. Em todas as nações, as tradições culturais e as crenças religiosas têm desempenhado um papel no confinamento das mulheres às esferas privadas de atividade e para a sua exclusão da participação ativa na vida pública.

Aliviar as mulheres de alguns dos encargos do trabalho doméstico lhes permitiria engajar-se mais plenamente na vida de suas comunidades¹⁴⁴.

¹⁴¹ FACIO, Alda; FRIES, Lorena. Feminismo, género y patriarcado. *In*: FACIO, Alda; FRÍES, Lorena (org.). **Género y Derecho**. Santiago do Chile: Edições LOM, 1999. p. 186. Tradução livre.

¹⁴² BIROLI, Flávia. **Gênero e Desigualdades: limites da democracia no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 24.

¹⁴³ Conforme art. 17 e seguintes, da CEDAW (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**, 1979. Brasil: ONU Mulheres, 1979. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em 18 jun. 2022.).

¹⁴⁴ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Comitê CEDAW. **Recomendação nº 23, 1997**. Disponível em: [https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/repositorio/41/Tradu%C3%A7%C3%A3o%20das%20Recomenda%C3%A7%C3%B5es%20Gerais%20da%20ONU%20\(1\).pdf](https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/repositorio/41/Tradu%C3%A7%C3%A3o%20das%20Recomenda%C3%A7%C3%B5es%20Gerais%20da%20ONU%20(1).pdf). Acesso em 26 abr. 2022.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), em 2019, “[...] as mulheres dedicaram aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos quase o dobro de tempo que os homens (21,4 horas contra 11,0 horas)”¹⁴⁵.

Quanto às magistradas, Eliane Botelho Junqueira, detectou que, por geralmente não gozarem do apoio de seus cônjuges, as juízas também assumem a dupla jornada e, se o volume de trabalho é excessivo para todos/as os/as integrantes da carreira, as mulheres são “[...] as mais sacrificadas, em razão da necessidade de conciliação das obrigações da carreira com as obrigações domésticas”¹⁴⁶. No mesmo sentido, o estudo empírico-qualitativo realizado por Helena Maria Diu Raposo Monteiro junto à mulheres em cargos de poder, inclusive uma magistrada, demonstrou que

A influência do papel da mulher na reprodução social é tão grande, que a própria escolha e a manutenção do emprego, da extensão das jornadas e todos turnos de trabalho profissional incluem entre os critérios a possibilidade de conciliação com o cuidado da casa e dos filhos

(...)

Muitas das participantes confessam que “não sabem imaginar-se sem uma ocupação”. E consideram as mudanças de casa, as preocupações domésticas, as doenças dos filhos, as necessidades da sua vida paralela de dona-de-casa, com outros tantos obstáculos a vencer, num processo de malabarismo multifuncional. Enfim, armadilhas, obstáculos, complicações que têm que transpor, a fim de de poderem prosseguir a sua carreira¹⁴⁷.

Por seu turno, a socióloga das profissões Maria da Glória Bonelli, em imersão sobre a dinâmica da carreira da magistratura, também observou que, para fazer frente à dupla jornada, as magistradas segmentam-se numa dupla identidade (profissional e familiar) e, assim, criam uma “terceira jornada”, de natureza emocional, ligada à culpa por não terem se dedicado tanto quanto gostariam às duas esferas

¹⁴⁵ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de Gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica. 2. ed. n. 38, p. 1-12, 2021. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 21 nov. 2021.

¹⁴⁶ JUNQUEIRA, Eliane Botelho. A Mulher Juíza e a Juíza Mulher. In: BRUSCHINI, Cristina; HOLLANDA, Heloísa Buarque de (org.). **Horizontes Plurais**: novos estudos de gênero no Brasil. São Paulo: Editora 34, 1998. p. 135-161. p. 150.

¹⁴⁷ MONTEIRO, Helena Maria Diu Raposo. **Mulher, trabalho e identidade**: relatos de mulheres em cargos de poder e prestígio sobre suas trajetórias profissionais. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2015. p. 94.

ambivalentes da vida¹⁴⁸. Ademais, a autora verificou em outros estudos acerca da temática que

Casamento e filhos fixam mais a mulher em uma região, mas a movimentação no território é parte do processo de progressão. Isso se torna outro obstáculo à ampliação do número de promotoras e juízas estaduais a chegarem à instância superior¹⁴⁹.

[...] uma parte dessa discrepância decorre do fato de várias mulheres priorizarem, nessa fase, a convivência e os cuidados da família ou a permanência em municípios com mais infraestrutura, em detrimento do ritmo regular do percurso da carreira. Assim, a parcela de juízas e/ou promotoras que tem a chance de chegar à segunda instância fica bastante reduzida, porque a trajetória é mais lenta ou interrompida, e porque elas podem adquirir mais cedo o direito à aposentadoria do que o homem, saindo da carreira sem percorrê-la por completo¹⁵⁰.

Esta realidade também consta na pesquisa de Denise Machado Cardoso e Anna Patrícia Ferreira Rameiro, baseada em entrevistas com desembargadoras do estado do Pará, tendo uma delas declarado:

A gente fica num dilema muito grande, às vezes os filhos dizem que você não tem tempo para eles, já passei por isso, meus filhos me falam isso e a gente sofre, é difícil, tem que trabalhar, fazer tudo, a gente procura fazer o melhor [pausa e comoção]¹⁵¹.

Em outra investigação com objeto semelhante, Gessé Marques Júnior, observou que seguir o fluxo de ascensão ou, em suas palavras, “[...]’correr na carreira’ exige a administração da progressão/hierarquia e do tempo (período) nas entrâncias, que não pode ser dissociada do deslocamento especial pelo território”, priorizando-se lotações próximas ao Tribunal, a fim de construir e manter “[...] rede de relações

¹⁴⁸ BONELLI, Maria da Glória. Profissionalismo e diferença de gênero na magistratura paulista. **Civitas**, Porto Alegre, v. 10, n. 02, maio-ago. 2010, p. 270-292. p. 288-289.

¹⁴⁹ BONELLI, Maria da Glória. Profissionalismo, gênero e significados da diferença entre juízes e juízas estaduais e federais. **Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar**, São Carlos, n. 1, p. 103-123, 2011. p. 110.

¹⁵⁰ BONELLI, Maria da Glória. Carreiras jurídicas e vida privada: intersecções entre trabalho e família. **Cadernos Pagu**. Campinas, 2016, n. 46, p. 247-277. p. 270. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/6fxqQCVRbwCgzN4xHqdM4Bq/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 5 maio 2022.

¹⁵¹ CARDOSO, Denise Machado; RAMEIRO, Anna Patrícia Ferreira. O lugar do gênero nas trajetórias profissionais de mulheres desembargadoras do Tribunal de Justiça do Estado do Pará: um estudo de caso. **Revista Cantareira**. Rio de Janeiro, ed. 24, p. 209-223, jan/jun 2016. p. 221. Disponível em: <https://www.historia.uff.br/cantareira/v3/wp-content/uploads/2016/09/e24a16.pdf>. Acesso em: 11 maio 2022.

peçoais-profissionais que permite a ocupação de cargos de confiança e rendimentos extras”. Todavia, como já pontuado, tais atributos, por questões de gênero, estão menos disponíveis para as magistradas, visto que “[...] as atividades de cuidado orientam a apropriação e fornecem sentido ao território e à carreira na magistratura”. Nesse sentido, vale destacar a fala de uma das juízas entrevistadas: “[...] é difícil você ver uma mulher que pensa em fazer carreira, em querer chegar a ser desembargador, ela quer achar um lugar (...) melhor, próximo ao local do marido se for casada”¹⁵².

Conclusão análoga chegou Ana Paula Sciammarella, ao investigar a magistratura fluminense:

[...] a posição das comarcas em relação à capital é um fator importante para as possibilidades de projeção na carreira da magistratura estadual. Estar próximo à capital, onde está localizado o Tribunal, possibilita a criação de uma rede de relações profissionais, a participação nas atividades e articulações políticas que ali acontecem. [...] Quando analisamos a trajetória profissional das juízas mulheres, essa mobilidade exige também uma conciliação entre a carreira profissional e as limitações impostas pela vida familiar (criação de filhos e casamento)¹⁵³.

Este fenômeno foi também nitidamente constado na Nota Técnica nº 01¹⁵⁴, pois, ao serem questionadas sobre os motivos que levam à baixa representatividade feminina e às especiais dificuldades na carreira para as mulheres na Justiça Federal, 93,66% das respondentes disseram ser a dupla jornada da mulher, e 83,88% lembraram do fato de as mulheres não serem acompanhadas por seus esposos/companheiros quando têm de se mudar em razão do trabalho¹⁵⁵. Nas questões abertas foram lembrados, ainda, os seguintes fatores: comportamento majoritariamente machista da sociedade, que atribui à mulher a assunção de maiores encargos na criação dos/as filhos/as e cuidados com familiares doentes ou idosos/as,

¹⁵² MARQUES JÚNIOR, Gessé. Espaço, profissão e gênero: mobilidade e carreira entre juízes e juízas no Estado de São Paulo. **Cadernos Pagu**, Campinas, v. 43, p. 265-297. Disponível em: <http://old.scielo.br/pdf/cpa/n43/0104-8333-cpa-43-0265.pdf>. Acesso em: 6 maio 2022. p. 278; 285.

¹⁵³ SCIAMMARELLA, Ana Paula. **Magistratura e Gênero**: uma análise da condição profissional feminina no Judiciário fluminense. Rio de Janeiro: Autografia, 2020. p. 131.

¹⁵⁴ 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. Comissão AJUFE MULHERES, 2017. Disponível em: <http://ajufe.org.br/images/pdf/NotaTecnica01Mulheres.pdf>. Disponível em: 3 ago. 2019.

¹⁵⁵ *Ibidem*, p. 6-7.

sendo salientado, também, o fato de que “[...] os candidatos do sexo masculino têm muito mais apoio logístico e material”¹⁵⁶.

Perguntadas diretamente sobre quais fatores afetam mais as mulheres do que os homens nas remoções, a ruptura da unidade familiar aparece em 74,05% das respostas, e a distância da família em 66,49%. Ademais, questionadas se as mulheres enfrentam as mesmas dificuldades que os homens para ingressar na carreira da magistratura, 74,5% acreditam que não são as mesmas dificuldades, sendo que 40,54% insere a existência ou não de filho/a nessa equação, e 34,05% acredita enfrentar mais dificuldades em qualquer caso¹⁵⁷, de modo que o não acompanhamento do/a cônjuge ao local da nova lotação e a existência ou de filhos/as, na impressão da entrevistadas, são fatores preponderantes para determinar se há mais dificuldades para ingressar e se mobilizar na carreira, sendo que mais de 70% debita a tais circunstâncias o fato de menos mulheres removerem ou ingressarem na Justiça Federal. Nos dizeres de Noemia Porto, as respostas obtidas na pesquisa revelam os efeitos deletérios que a divisão sexual do trabalho representa na vida profissional das magistradas, concluindo que “[...] o equacionamento da vida privada interfere sobremodo na possibilidade da participação pública”¹⁵⁸.

Deste modo, os achados refletem situações cotidianas influenciadas pela divisão sexual do trabalho e representam um obstáculo a mais para as magistradas ascenderem na carreira, na medida em que se mostraram afetadas pela dupla jornada, ou seja, despendem mais tempo e energia que os colegas homens na vida doméstica e familiar, como acontecem em regra na sociedade brasileira como um

¹⁵⁶ 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. Comissão AJUFE MULHERES, 2017. Disponível em: <http://ajufer.org.br/images/pdf/NotaTecnica01Mulheres.pdf>. Disponível em: 3 ago. 2019. p. 7.

¹⁵⁷ Em entrevista concedida à obra da AJUFE, a Juíza Federal Cláudia Maria Dadico narrou episódio exemplificativo dessa condição: “Nos anos de 1998-1999, surgiram as primeiras oportunidades de promoção para o cargo de Juiz Titular para minha turma de concurso. Ocorre que as vagas que me foram disponibilizadas se localizavam em Uruguaiana e em Foz do Iguaçu, numa Vara Criminal. À época, lotada em Porto Alegre, eu estava casada, tinha duas filhas pequenas e meu marido se mostrou contrário à mudança da família. Na avaliação dele, me inscrever para a promoção seria uma ‘ambição pessoal’, que prejudicaria a família. Disse que se eu optasse pela promoção, ele pediria o divórcio e pediria a guarda das filhas. Assim, deixei de me inscrever junto com minha turma e em razão dessa decisão, perdi aproximadamente 40 posições na lista de antiguidade na carreira, decisão da qual me arrependo muito, hoje em dia”. (ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS – AJUFE. Comissão AJUFE MULHERES. **Conhecendo as Juízas Federais**. v. 1. Disponível em: <https://www.ajufer.org.br/imprensa/noticias/11948-conhecendo-as-juizas-federais-6-claudia-maria-dadico>. Acesso em: 22 nov. 2021).

¹⁵⁸ PORTO, Noemia Igualdade de gênero no Poder Judiciário: desafios para um sistema verdadeiro de justiça. In: SOUZA, Carlos Eduardo Silva e; THEODORO, Marcelo Antonio (org.). **Direitos Humanos e Fundamentais: debates e reflexões contemporâneas**. Curitiba: CRV, 2018. p. 479-498.

todo, especialmente quando possuem filhos/as ou familiares idosos/as ou doentes. Com isso, tornam-se menos competitivas que os homens (em tese mais liberados de tais afazeres) e acabam perdendo oportunidades de ascensão na carreira.

2.3.4 *Discriminação interseccional*

O conceito jurídico de discriminação racial é o previsto no art. 1.1, da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial¹⁵⁹, ou seja, será considerada qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseadas em raça/cor, que tenha por motivação ou efeito neutralizar ou impedir o reconhecimento, gozo ou exercício em um plano de igualdade de direitos humanos e liberdade fundamentais em qualquer domínio da vida pública.

Já a chamada discriminação múltipla está definida na Convenção Interamericana Contra Toda Forma de Discriminação e Intolerância e na Convenção Interamericana Contra o Racismo, Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância¹⁶⁰. Para tais diplomas normativos, esta modalidade de discriminação é verificada frente a qualquer preferência, distinção, exclusão ou restrição baseada, de modo concomitante, em dois ou mais dos critérios proibidos de discriminação reconhecidos em instrumentos internacionais (dentre eles raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica, sexo, identidade e expressão de gênero), cujo objetivo ou resultado seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes, em qualquer área da vida pública ou privada.

Para além de uma visão quantitativa (mera soma de critérios proibidos) deste tipo de discriminação, no aspecto qualitativo, repercute a estadunidense Kimberlé Crenshaw que a interseccionalidade deve ser entendida como a busca por compreender as estruturas e interações havidas entre dois ou mais eixos de subordinação, ou seja, versa especificamente sobre “[...] a forma pela qual o racismo,

¹⁵⁹ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial. 7 mar. 1966. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D65810.html. Acesso em: 27 jul. 2022.

¹⁶⁰ ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Convenção Interamericana contra toda forma de Discriminação e Intolerância. 5 jun. 2013. Disponível em: <https://www.oas.org/pt/cidh/mandato/Basicos/discriminacioneintolerancia.pdf>. Acesso em 13 jun. 2022.

o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras”¹⁶¹.

Portanto, ao se falar em discriminação interseccional, o que se pretende aqui é verificar como os marcadores gênero e raça atuam em conjunto para restringir o acesso das mulheres pretas e pardas¹⁶² aos cargos da magistratura até a fase do desembargo; até porque, no sistema patriarcal, a identidade de gênero não se constrói isoladamente de outras categorias sociais como a raça/etnia, conforme destacado na introdução. Outrossim, vale ressaltar que a interseccionalidade abordada neste trabalho restringir-se-á aos marcadores gênero e raça, haja vista que os dados disponíveis não permitem o aprofundamento necessário acerca de outras variáveis conjugadas.

A primeira magistrada negra do país foi Mary de Aguiar Silva, que tomou posse no cargo de juíza de direito do Tribunal de Justiça da Bahia (TJBA) em 1962. Em uma matéria jornalística no sítio eletrônico daquele Tribunal, Sheila Maria Aguiar, sobrinha da magistrada (falecida aos 95 anos, em 23 de fevereiro de 2021), relatou sobre a ousadia da tia que, como uma mulher negra e oriunda de uma família humilde, precisou demonstrar mais predicados e abrir mão de outros sonhos, em face da dedicação exclusiva à magistratura e, assim, “[...] sem saber, ela abriu caminho para que outras mulheres sonhassem e realizassem tanto quanto ela”. Mary não chegou ao desembargo e se aposentou em 1995, quando judicava na comarca de Salvador¹⁶³.

O ingresso de Mary na magistratura baiana, em 1962, significou a quebra do paradigma da juíza branca, que perdurou por 23 anos, desde a entrada de Auri, em 1939, no TJCE. Se o interesse por investigar a realidade das magistradas é recente, o primeiro levantamento sobre o Poder Judiciário que almejou quantificar o

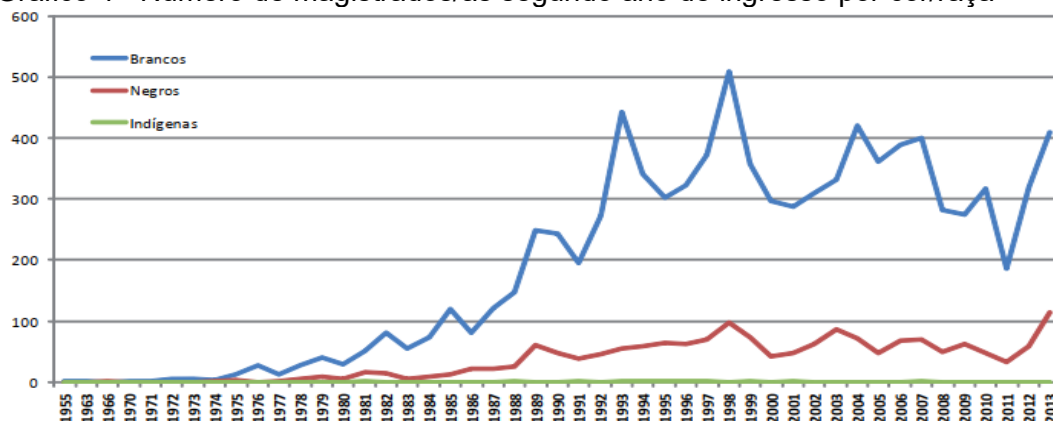
¹⁶¹ CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Rev. Estud. Fem.*, Florianópolis, v. 10, n. 1, p. 171-188, jan. 2002.

¹⁶² A utilização dos termos “pretos/as” e “pardos/as” decorre da classificação adotada pelo IBGE, conforme consta na obra “Características Étnico-Raciais da População classificações e identidades”, disponível em <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv63405.pdf>. Acesso em 9 dez. 2021.

¹⁶³ NO MÊS das mulheres, uma homenagem do PJBA a primeira juíza negra do estado e do país. Tribunal de Justiça do Estado da Bahia: Ascom. 23 mar. 2021. Disponível em: <http://www5.tjba.jus.br/portal/no-mes-das-mulheres-uma-homenagem-do-pjba-a-primeira-juiza-negra-do-estado-e-do-pais/>. Acesso em: 16 ab. 2022.

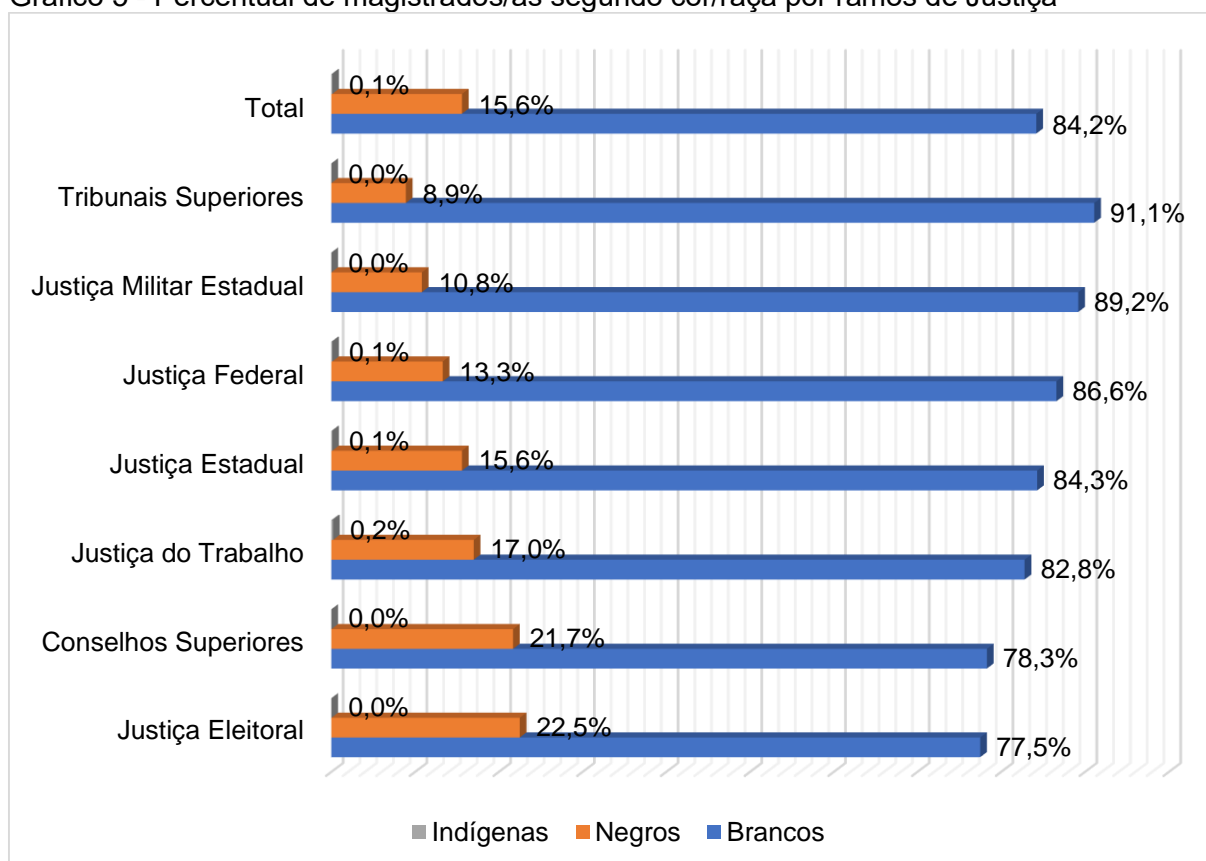
número de magistrados/as pretos/as e pardos/as no Brasil foi o Censo do Judiciário¹⁶⁴, publicado em 2014, que trouxe os seguintes resultados (Gráficos 4 e 5):

Gráfico 4 - Número de magistrados/as segundo ano de ingresso por cor/raça



Fonte: CNJ, 2014, p. 38.

Gráfico 5 - Percentual de magistrados/as segundo cor/raça por ramos de Justiça



Fonte: CNJ, 2014, p. 42.

¹⁶⁴ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Censo do Poder Judiciário: VIDE:** Vetores iniciais e dados estatísticos. Brasília: CNJ, 2014. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/CensoJudiciario.final.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2019.

Assim, àquela altura, o que se observou foi a completa hegemonia de pessoas brancas nos quadros da magistratura brasileira e, como fruto desse resultado, foi editada a Resolução nº 203/2015 pelo CNJ, que garante a reserva de 20% das vagas oferecidas em concurso público da magistratura a/à negros/as até 2024¹⁶⁵.

Todavia, como se pode ver, essa pesquisa não trouxe dados relativos às mulheres pretas e pardas, lacuna que somente foi preenchida com a publicação do Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros¹⁶⁶, em 2018, segundo o qual, no total de magistradas, elas somam apenas 19% na Justiça do Trabalho, 16% na Justiça Estadual, 12% na Justiça Federal e 24% nas demais carreiras, perfazendo a média de 17,7%. Quanto à posição na carreira, os negros perfazem 24% dos juízes substitutos, e as negras, 16%, ao passo que no desembargo eles correspondem a 13% do total, e elas, 12%, de sorte que a “[...] cor/raça tende a ser um obstáculo maior para as mulheres no ingresso da carreira; e, uma vez dentro da instituição, homens e mulheres negros e indígenas parecem progredir no mesmo ritmo”¹⁶⁷.

No levantamento Dificuldades na Carreira da Magistrada, de 2019, as magistradas negras aparecem em quantidade semelhante: 14,9% de pardas e 2,2% de pretas. No estudo, ainda sobreveio o achado de que “[...] há maior proporcionalidade de agressão sofrida pelas magistradas pretas por parte do processo ou testemunha homem, comparativamente às demais”¹⁶⁸. Nesse sentido, Raíza Gomes Feitosa colheu em sua pesquisa dedicada a retratar a travessia de magistradas negras um depoimento revelador:

Então, por exemplo, é a testemunha que fala com você sem olhar para você, fingindo que você não está na sala, você tá entendendo? Que é

¹⁶⁵ BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 203, de 26 de junho de 2015**. Dispõe sobre a reserva aos negros, no âmbito do Poder Judiciário, de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de ingresso na magistratura. Brasília: CNJ, 2015. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2203>. Acesso em: 27 jul. 2022.

¹⁶⁶ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros**. 2018. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdbc6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf. Acesso em: 3 ago. 2019.

¹⁶⁷ BONELLI, Maria da Glória; OLIVEIRA, Fabiana Luci. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. **Novos Estudos**, São Paulo, v. 39, n. 1, p. 143-163, jan./abr. 2020. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-33002020000100143&lng=en&nrm=iso. Acesso em 27 abr. 2021. p. 160.

¹⁶⁸ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Escola Nacional da Magistratura do Trabalho. **Dificuldades na carreira da magistrada**. 2019. Disponível em: http://www.enamat.jus.br/wp-content/uploads/2019/06/Relatorio_Pesquisa_magistradas.pdf. Acesso em: 1 out. 2019.

o tipo de coisa que se você disser, as pessoas vão dizer “ah! Você está exagerando!” Mas você está percebendo aquele código, a pessoa, ela não está. Você está entendendo? É aquela pessoa que voe dá bom dia ela não te responde, aí ela senta e não olha para sua cara, você faz as perguntas e ela vai responder olhando para outra pessoa, você está entendendo? Então são códigos não falados. E que você precisa ir... e aí a pessoa tenta te dar uma resposta atravessada você tem que... né? Então é um... e aí, assim, são coisas que demandam uma energia, né? Eu acho que é isso que as pessoas não entendem, nunca vão entender e eu... hoje em dia não me dou ao trabalho de tentar explicar, assim. E isso é uma coisa assim, que drena sua energia que devia estar concentrada em outras coisas, então...¹⁶⁹.

Em seu trabalho, a pesquisadora identificou que as magistradas negras sofrem manifestações racistas “[...] nos olhares de estranhamento de colegas, de advogados e da própria população”. Outra entrevistada relatou que

[...] inúmeras vezes já aconteceu de ela estar a postos para dar início à audiência, já na mesa, e a pessoa entrar na sala, dirigindo-se à secretária, que fica sentada em outro lugar, como se esta fosse a juíza, ou então perguntar “cadê a juíza”. A magistrada relata que vários colegas que não a conhecem pessoalmente e com os quais costumava comunicar-se por um grupo virtual, voltado para discussões entre os juízes, se surpreendem quando a encontram. Muitos desses colegas “doutora, eu te imaginava outra pessoa”, “nossa, eu não te imaginava assim”. Ela questiona: como que imaginava? Imaginava que você fosse branca, que você fosse mais velha, né? A imagem da sabedoria maternal, alguma coisa assim, sei lá o que que é”¹⁷⁰.

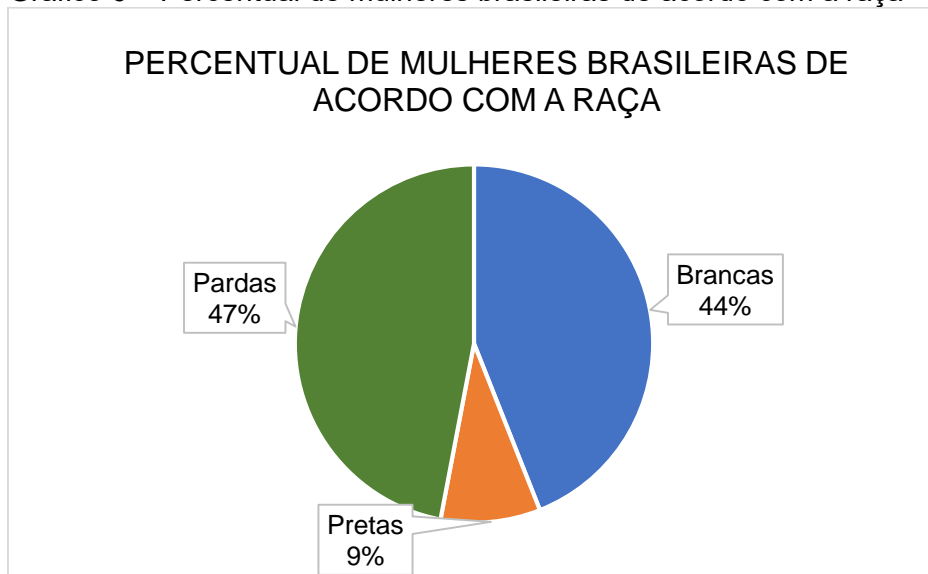
A partir dos dados disponibilizados pelo IBGE¹⁷¹ e Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros, é possível elaborar os gráficos comparativos entre os indicadores de raça da população feminina brasileira (Gráfico 6) e da magistratura (Gráfico 7), conforme demonstrado a seguir:

¹⁶⁹ GOMES, Raíza Feitosa. **Cadê a juíza?:** travessias de magistradas negras no judiciário brasileiro. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 106.

¹⁷⁰ Ibidem, p. 108.

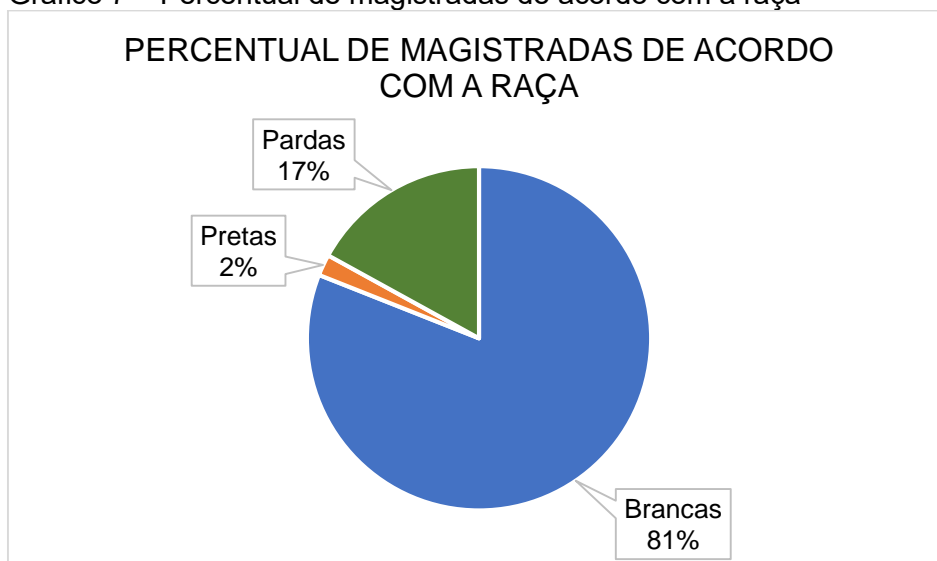
¹⁷¹ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua, 2012-2019 (acumulado de primeiras visitas), a partir de 2020 (acumulado de quintas visitas).** - Tabela 6408 - População residente, por sexo e cor ou raça. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6408#resultado>. Acesso em: 21 nov. 2021.

Gráfico 6 – Percentual de mulheres brasileiras de acordo com a raça



Fonte: adaptado de BRASIL, 2018 e IBGE¹⁷²

Gráfico 7 – Percentual de magistradas de acordo com a raça



Fonte: adaptado de BRASIL, 2018 e IBGE¹⁷³

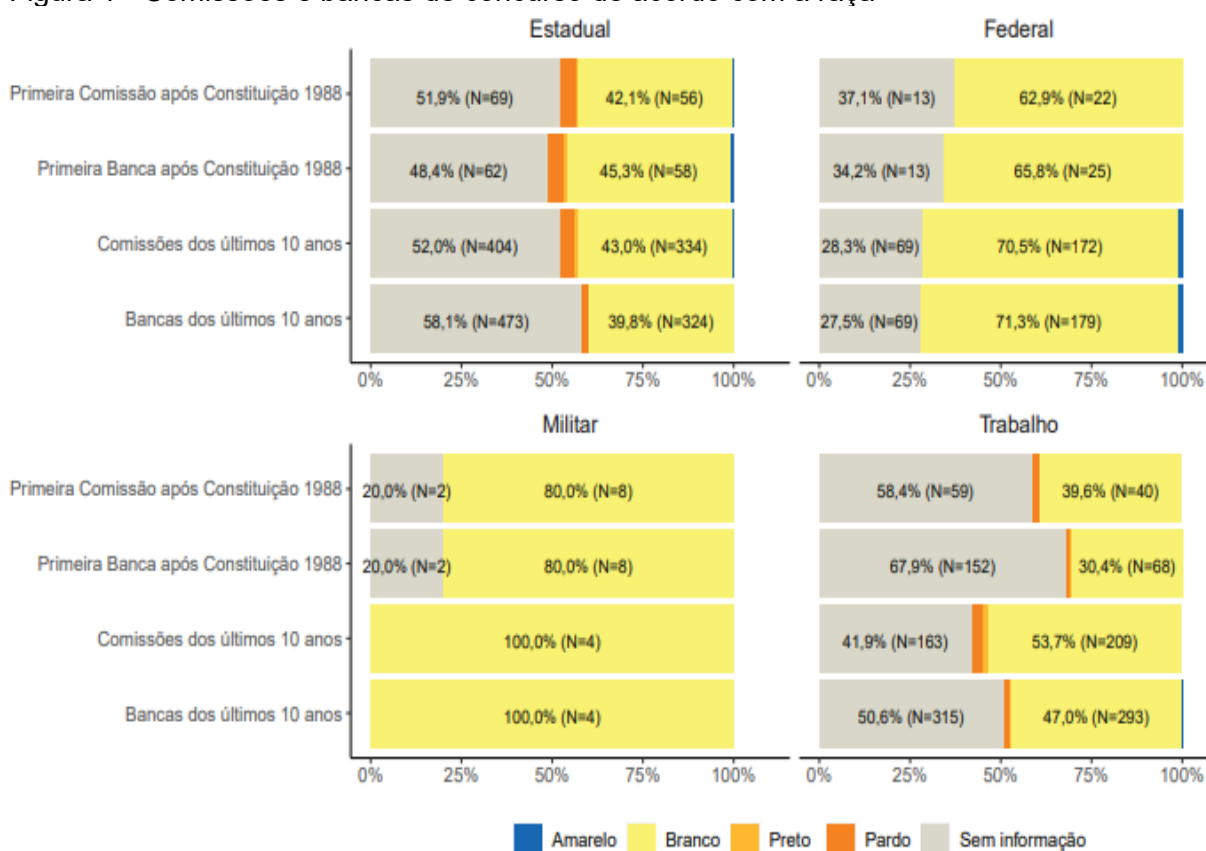
Existe, portanto, no universo de sub-representação estudado, dois segmentos com maior agravo: mulheres pardas e pretas.

¹⁷² INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua, 2012-2019 (acumulado de primeiras visitas), a partir de 2020 (acumulado de quintas visitas).** - Tabela 6408 - População residente, por sexo e cor ou raça. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6408#resultado>. Acesso em: 21 nov. 2021.

¹⁷³ Ibidem,

Em A Participação Feminina nos Concursos para a Magistratura¹⁷⁴, o esforço foi reunir informações acerca da raça/cor das pessoas que compuseram as equipes responsáveis pelos concursos, para que tais dados fossem ainda segmentados pelo gênero. Como se pode perceber, trata-se da primeira pesquisa sobre o tema que se valeu da categoria interseccionalidade. Em outras palavras, a intenção dessa parte da pesquisa foi encontrar onde estão as mulheres pretas e pardas nesse universo dos concursos para a magistratura, e os resultados foram estes (Figura 1):

Figura 1 - Comissões e bancas de concurso de acordo com a raça



Fonte: CNJ, 2020, p. 24.

O que se obteve foi um quadro majoritário de desinformação quanto à raça/cor destes/as componentes, problemática que já havia sido trazida por Fabiana Cristina Severi em estudo realizado sobre a magistratura paulista, publicado em

¹⁷⁴ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **A Participação Feminina nos Concursos para a Magistratura**. 2020. Disponível em https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB_RELATORIO_Participacao_Feminina-FIM.pdf. Acesso em: 17 fev. 2021.

2016¹⁷⁵. Por outro lado, até onde foi possível extrair o dado buscado pelo CNJ, há uma clara preponderância branca nas comissões organizadoras e bancas examinadoras, sobretudo na Justiça Federal e Militar, nas quais não foram registradas presenças pretas ou pardas. Ademais, ainda que em percentual ínfimo, a Justiça Estadual é ramo mais diverso neste quesito, seguido pela Justiça do Trabalho. Neste contexto, o relatório da pesquisa exaltou que a falta de dados acerca da raça/cor das pessoas integrantes das bancas e comissões do concurso revela uma demanda de aperfeiçoamento dos registros funcionais, que devem contemplar tais marcadores. Também foi consignado que, em números absolutos, somente 18 integrantes eram pretos (menos de 1% do total), sendo 2 mulheres, todas em concursos da Justiça do Trabalho. Entre aqueles identificados como pardos, o número sobe para 86 membros (o que corresponde a 4,5% daqueles que possuem informação de raça/cor), dos/as quais 25 são mulheres, que se distribuem entre comissões e bancas realizadas pela Justiça do Trabalho e pela Estadual (em concursos realizados desde 2006), assim como os demais componentes identificados como pardos (mas nesse caso, presentes em concursos que ocorreram desde 1988)¹⁷⁶.

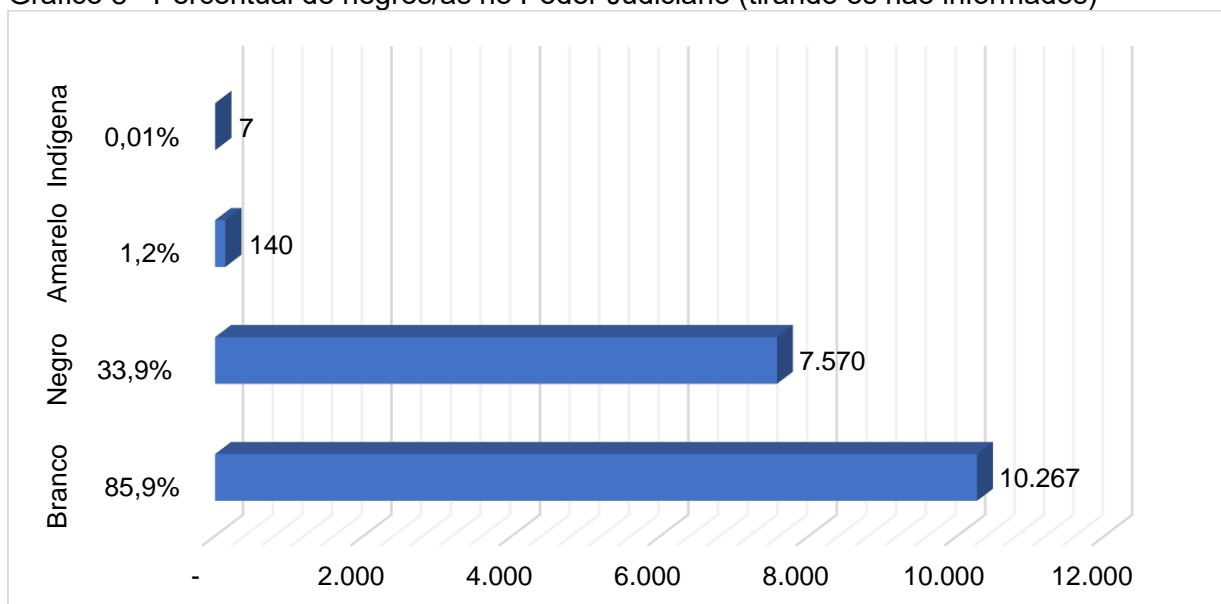
Na Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário¹⁷⁷, no tocante à magistratura, mais uma vez, foi detectada a ausência de informação quanto à raça/cor em cerca de 31,9% do total, o que significa que esse marcador ainda não foi devidamente incorporado, de fato, aos registros funcionais dos tribunais. Desta forma, os resultados que interessam ao escopo do trabalho foram os seguintes (Gráficos 8, 9 e 10):

¹⁷⁵ SEVERI, Fabiana Cristina. O gênero da justiça e a problemática de efetivação dos direitos humanos das mulheres. **Direito & Práxis**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 13, p. 81-115, mar. 2016. Disponível em <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/16716>. Acesso em: 27 abr. 2021.

¹⁷⁶ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **A Participação Feminina nos Concursos para a Magistratura**. 2020. Disponível em https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB_RELATORIO_Participacao_Feminina-FIM.pdf. Acesso em: 17 fev. 2021. p. 23.

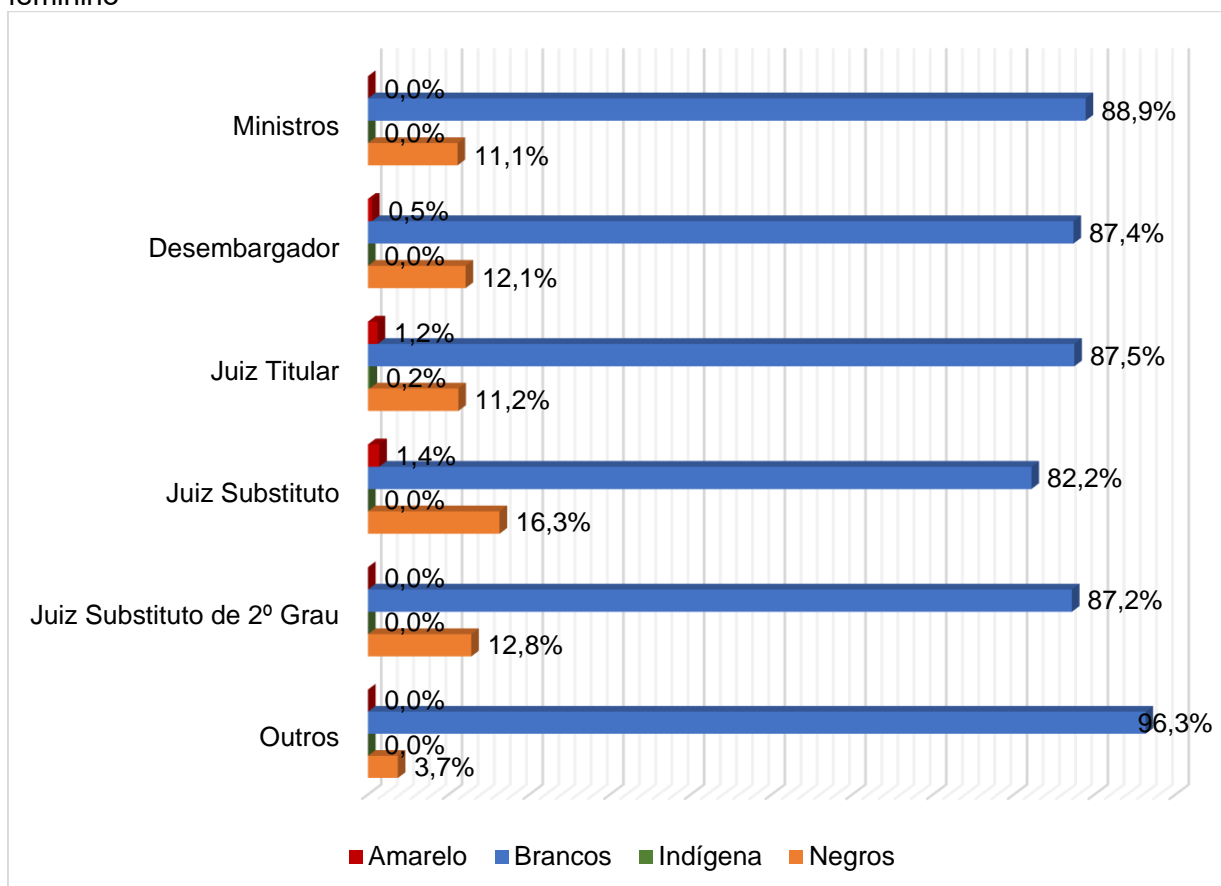
¹⁷⁷ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário**. 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/rela-negros-negras-no-poder-judiciario-150921.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2021.

Gráfico 8 - Percentual de negros/as no Poder Judiciário (tirando os não informados)



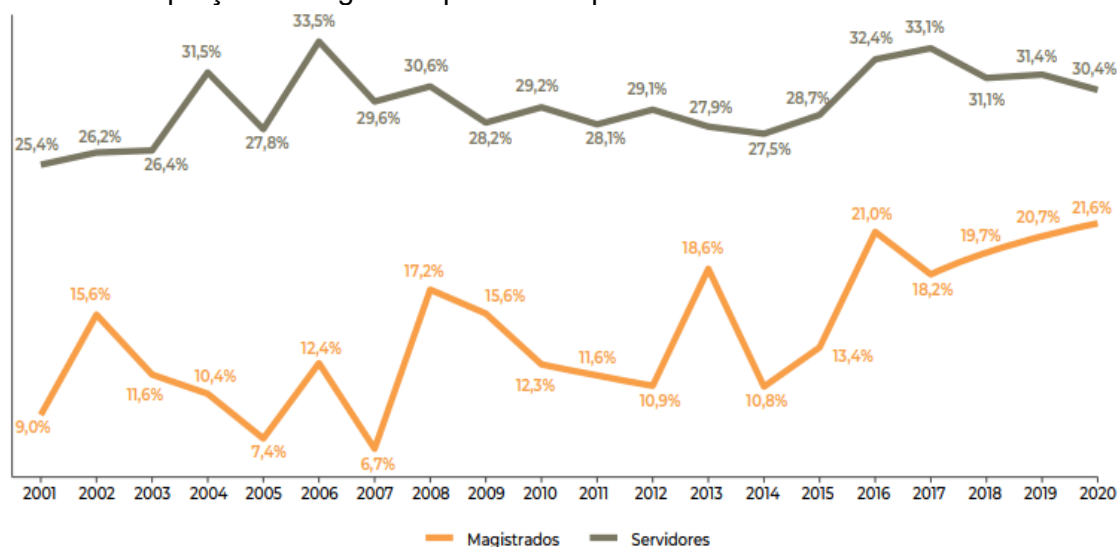
Fonte: CNJ, 2020, p. 48.

Gráfico 9 - Percentual de magistradas negras por cargo, considerando pessoas do sexo feminino



Fonte: CNJ, 2021, p. 57.

Gráfico 10 - Proporção de negros/as por ano da posse nos últimos 20 anos



Fonte: CNJ, 2021, p. 67.

Quanto à distribuição das magistradas negras por cargo, o relatório acrescentou que

[...] os maiores percentuais estão entre juízas substitutas (16,3%) e juízas titulares (11,2%). Em que pese ao percentual de 12,8% de magistradas negras como juízas substitutas de segundo grau, representam somente seis pessoas. Ainda que sejam 12,1% de mulheres desembargadoras negras, percentual maior que o de desembargadores negros (7,8%), o número absoluto é menor que no grupo masculino: são 45 desembargadoras e 93 desembargadores. Dos quatro Tribunais Superiores, somente uma ministra tem registro de raça/cor negra; enquanto oito ministros são negros¹⁷⁸.

Neste cenário, a pesquisa estimou que as cotas raciais ainda se farão necessárias até aproximadamente os anos de 2056 a 2059, ou seja, mais cerca de 35 anos.

Entretanto, como alertaram Maria da Glória Bonelli e Fabiana Luci de Oliveira, a análise do Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros, de 2018, indicou que esta ação afirmativa parece ter incrementado o ingresso de homens negros, num espaço deixado pelo coincidente decréscimo no ingresso de mulheres no período, mantendo-se inalterado o patamar de ingresso majoritário de homens brancos. Logo, é preciso observar em que medida o sistema de reserva de vagas

¹⁷⁸ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário**. 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/rela-negros-negras-no-poder-judiciario-150921.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2021. p. 57.

pode acentuar ainda mais a desigualdade de gênero, em especial no tocante às mulheres negras¹⁷⁹.

2.3.5 *Atitudes discriminatórias*

Aqui, para fins de conceituação, a discriminação sexista é novamente aquela apontada pela CEDAW, adotada pela ONU em 1979 e ratificada pelo Brasil em 1984:

[...] toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher independentemente de seu estado civil com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos: político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo¹⁸⁰.

Em seu estudo, realizado em 1996, Eliane Botelho Junqueira, após ouvir 10 juízas fluminenses, consignou que todas elas denunciaram práticas sexistas “[...] por parte dos colegas homens. Tentando-se ordenar essas falas, a discriminação pode se dar em dois momentos distintos: na seleção e na promoção”¹⁸¹. No ingresso, a autora lembra de estratégias sutis para barrar as mulheres, como, por exemplo, a identificação dos/as candidatos/as nas provas do concurso. Já no âmbito da promoção, uma das entrevistadas lembrou que “[...] o Tribunal é um clube do bolinha mesmo, uma coisa machista. Talvez na hora das promoções isso atue em detrimento das mulheres”¹⁸². Ao final, a pesquisadora consignou que

[...] se juízes e juízas são iguais, os juízes são mais iguais, já que são sexualmente iguais aos sessenta e oito desembargadores que

¹⁷⁹ BONELLI, Maria da Glória; OLIVEIRA, Fabiana Luci de. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. **Novos estudos**, CEBRAP, São Paulo, v. 39, n. 1, p. 143-163, abr. 2020. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-33002020000100143&lng=en&nrm=iso. Acesso em 27 abr. 2021.

¹⁸⁰ BRASIL. **Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984**. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, 1979. Brasília: Senado Federal, 1984. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/512100/publicacao/15707000>. Acesso em 10 jun. 2022.

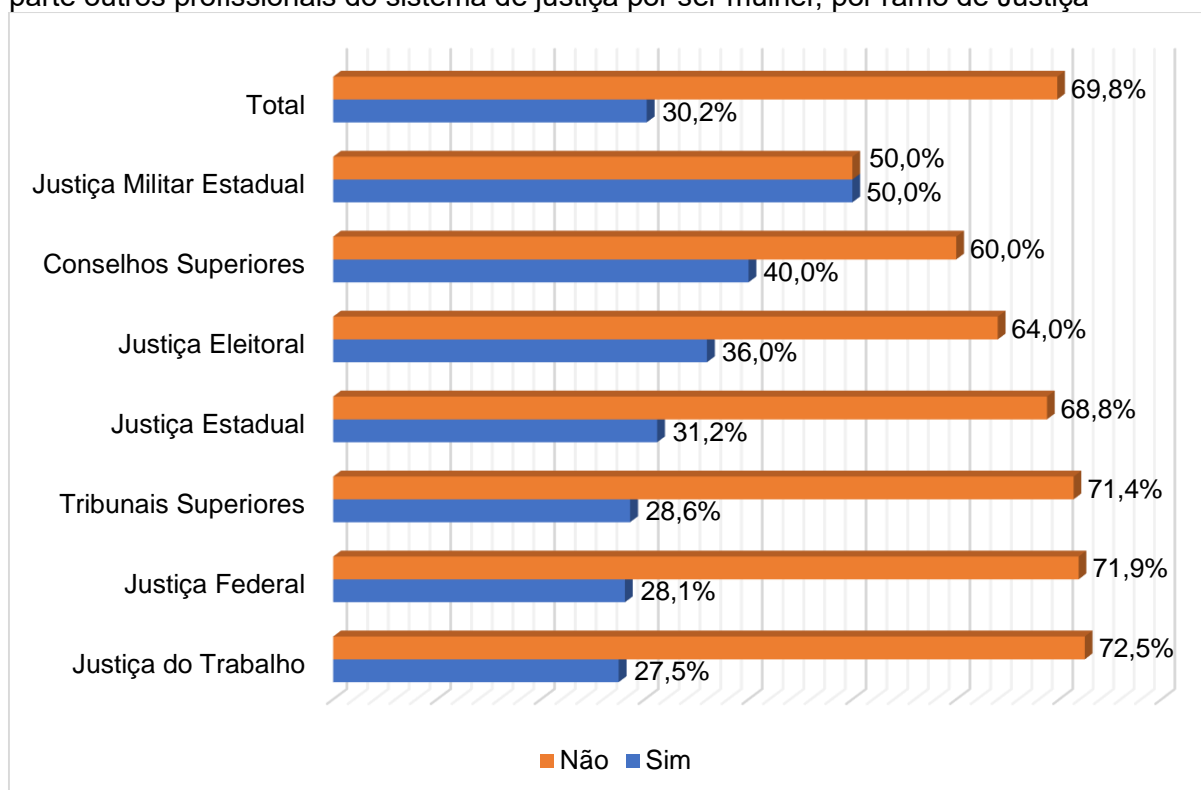
¹⁸¹ JUNQUEIRA, Eliane Botelho. A Mulher Juíza e a Juíza Mulher. In: BRUSCHINI, Cristina; HOLLANDA, Heloísa Buarque de (org.). **Horizontes Plurais: novos estudos de gênero no Brasil**. São Paulo: Editora 34, 1998. p. 135-161. p. 151.

¹⁸² Ibidem, p. 152.

compõem o Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro, aos quais cabe, na verdade, decidir sobre as promoções.¹⁸³

Em âmbito nacional, foi o Censo do Judiciário¹⁸⁴ o primeiro a trazer dados acerca da vivência de atitudes sexistas na prática cotidiana, de modo que o percentual de magistradas que identificaram reações negativas por parte de outros/as profissionais do sistema de justiça por ser mulher é o seguinte (Gráfico 11):

Gráfico 11 - Percentual de magistradas segundo a identificação de reações negativas por parte outros profissionais do sistema de justiça por ser mulher, por ramo de Justiça



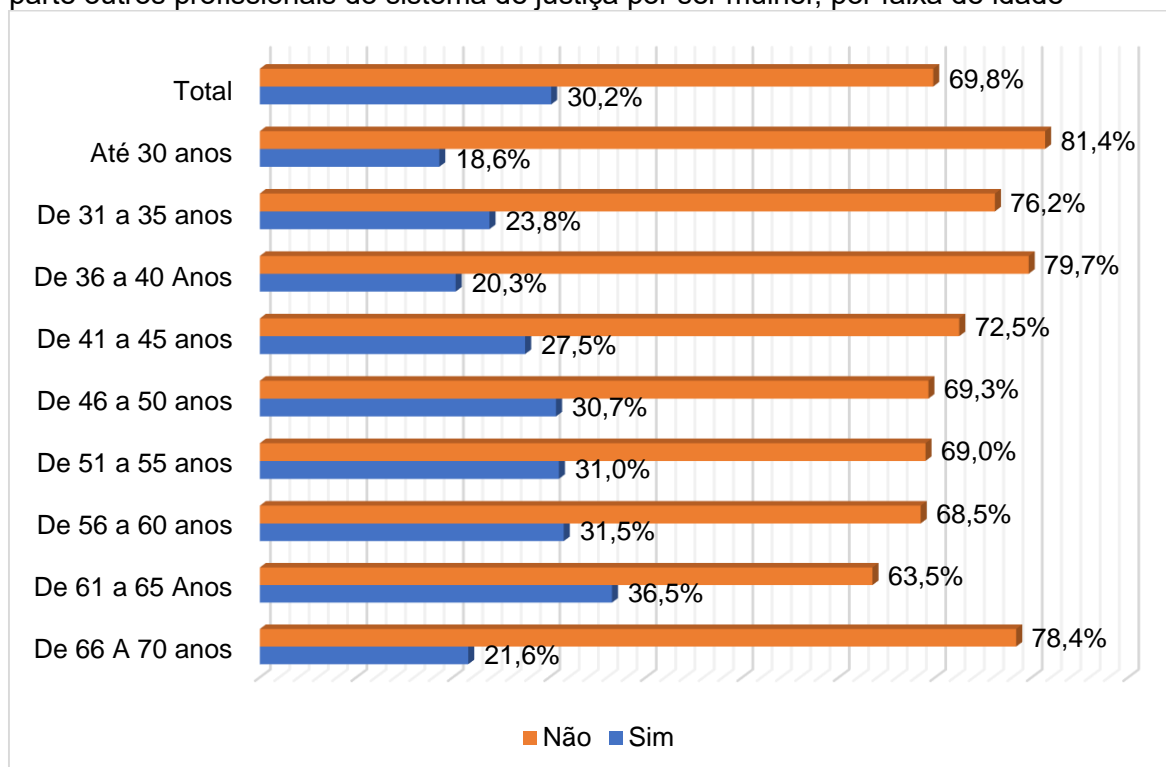
Fonte: CNJ, 2014, p. 85.

O Censo ainda segmentou essas perguntas de acordo com a faixa de idade e o cargo exercido pelas respondentes, chegando aos seguintes resultados (Gráficos 12 e 13):

¹⁸³ JUNQUEIRA, Eliane Botelho. A Mulher Juíza e a Juíza Mulher. In: BRUSCHINI, Cristina; HOLLANDA, Heloísa Buarque de (org.). **Horizontes Plurais: novos estudos de gênero no Brasil**. São Paulo: Editora 34, 1998. p. 135-161. p. 160.

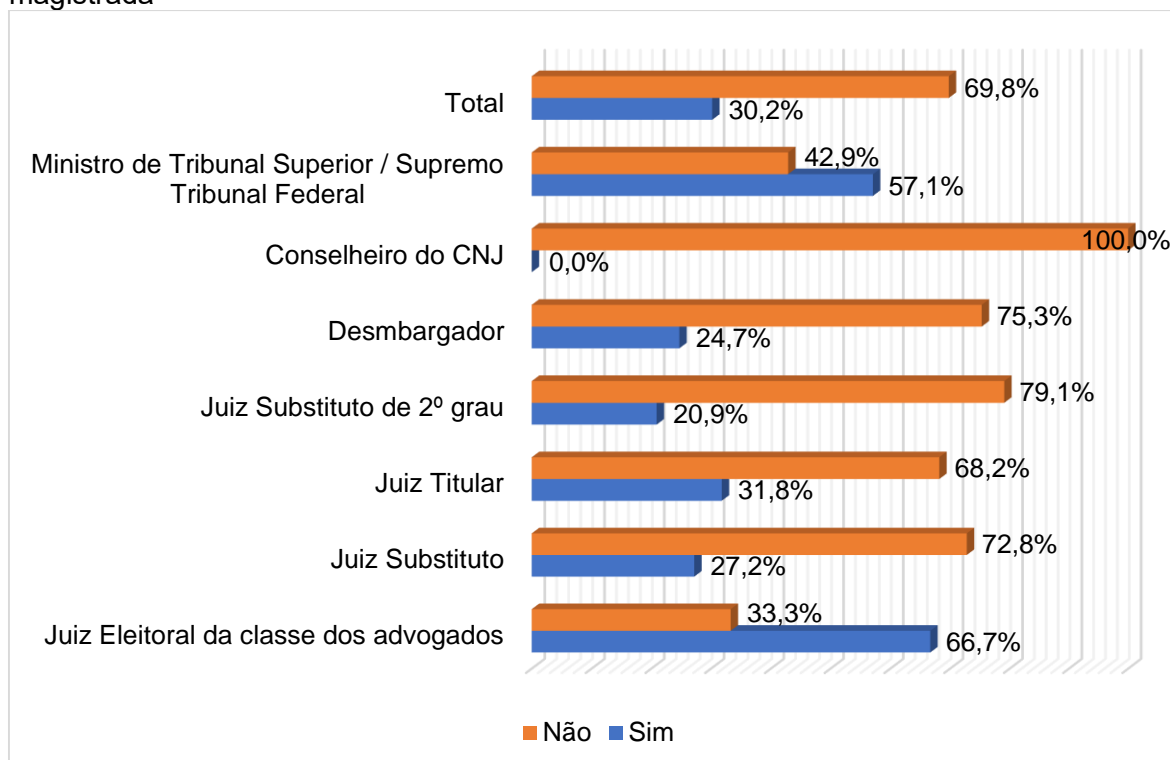
¹⁸⁴ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Censo do Poder Judiciário: VIDE: Vetores iniciais e dados estatísticos**. Brasília: CNJ, 2014. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/CensoJudiciario.final.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2019.

Gráfico 12 - Percentual de magistradas segundo a identificação de reações negativas por parte outros profissionais do sistema de justiça por ser mulher, por faixa de idade



Fonte: CNJ, 2014, p. 91.

Gráfico 13 - Percentual de magistradas segundo a identificação de reações negativas por parte outros profissionais do sistema de justiça por ser mulher, segundo tipo de cargo da magistrada

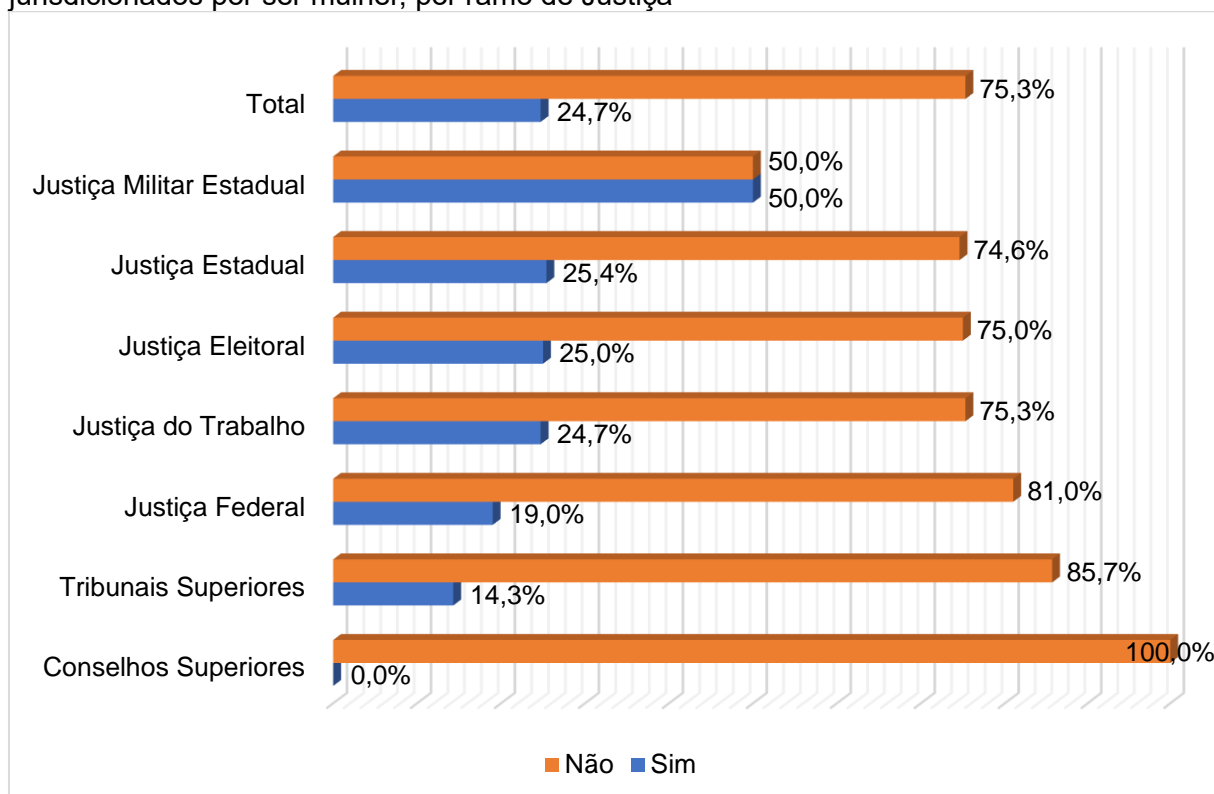


Fonte: CNJ, 2014, p. 85.

A análise destes resultados demonstra que a discriminação endógena (de personagens do próprio sistema de justiça), de modo geral, atinge 30,2% das magistradas e é mais observada por aquelas na faixa de 61 a 65 anos (36,5%) e 56 a 60 anos de idade (31,5%), e pelas que estão nos cargos de Juíza Eleitoral da classe dos/as advogados/as (66,7%) e Ministras de Tribunais Superiores (57,1%), ou seja, mulheres já em estágio avançado da carreira, nos degraus mais altos.

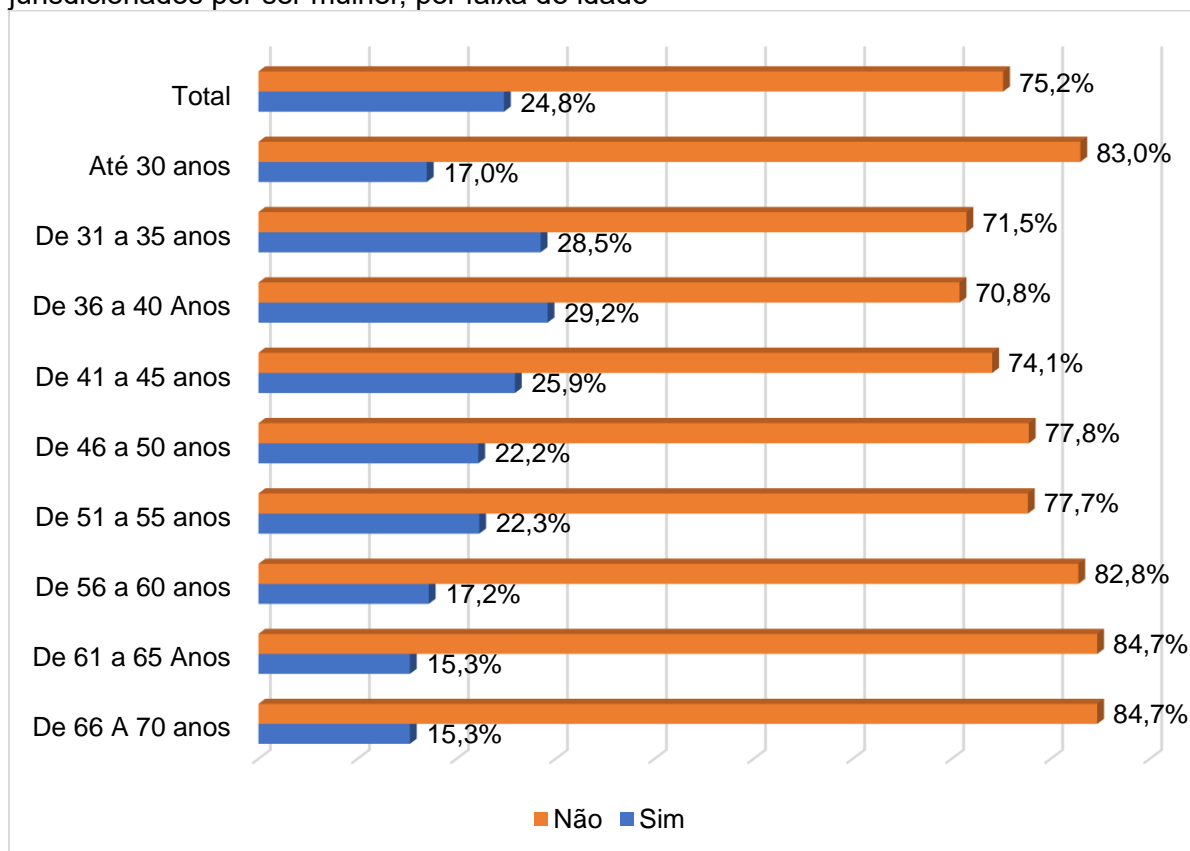
Concernente à discriminação por parte de jurisdicionados/as, é possível verificar certa mudança no panorama, tanto nos recortes referentes ao ramo da justiça, quanto ao tipo de cargo e faixa de idade (Gráficos 14, 15 e 16):

Gráfico 14 - Percentual de magistradas segundo a identificação de reações negativas dos jurisdicionados por ser mulher, por ramo de Justiça



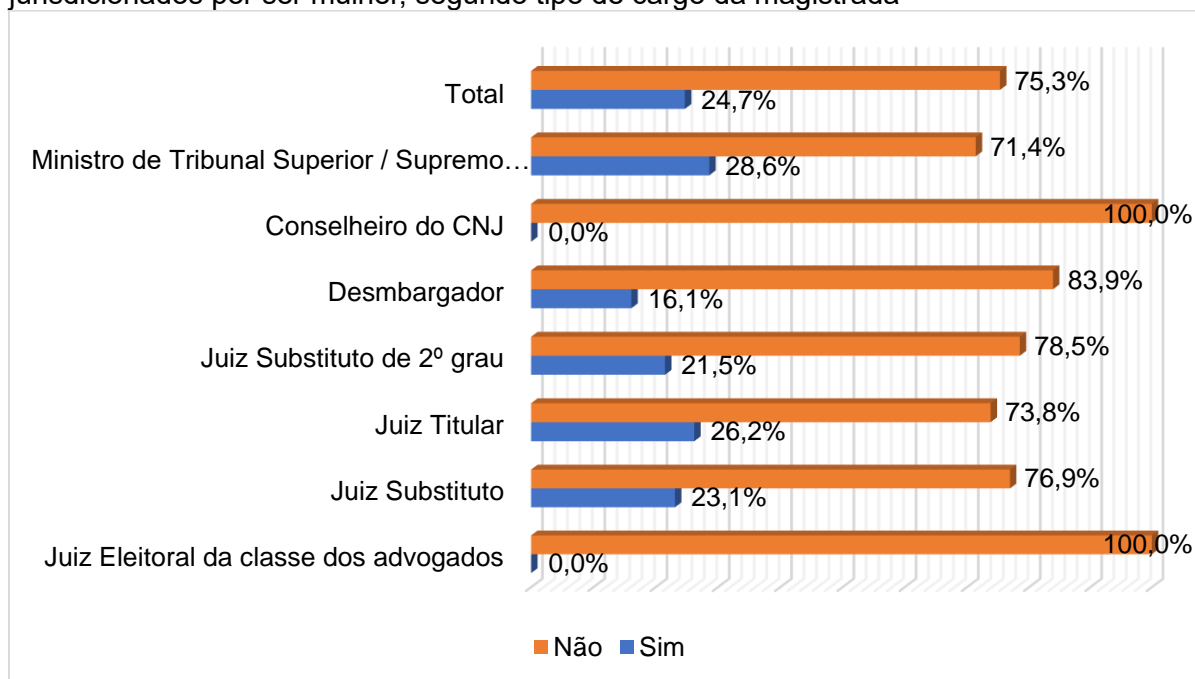
Fonte: CNJ, 2014, p. 86.

Gráfico 15 - Percentual de magistradas segundo a identificação de reações negativas dos jurisdicionados por ser mulher, por faixa de idade



Fonte: CNJ, 2014, p. 92.

Gráfico 16 - Percentual de magistradas segundo a identificação de reações negativas dos jurisdicionados por ser mulher, segundo tipo de cargo da magistrada



Fonte: CNJ, 2014, p. 104.

Em um primeiro momento, ao se observarem os gráficos apresentados, é possível concluir que as discriminações percebidas pelas magistradas foram praticadas em maior proporção por operadores/as do próprio sistema de justiça (30,2%) do que por jurisdicionados/as (24,7%).

Lado outro, a discriminação exógena (de jurisdicionados/as) é sentida em maior medida pelas magistradas na faixa de 36 a 40 anos de idade (29,2%) e 31 a 35 anos (28,5%), e por ocupantes dos cargos de ministras de Tribunais Superiores (28,6%) e Juízas Titulares (26,2%). A maior carga discriminatória, em articulação com o quesito geracional, já havia sido detectada por Maria da Glória Bonelli em estudo no qual entrevistou magistrados/as paulistas, tendo assentado que as juízas mais novas são consideradas como mais inexperientes e precisam ser mais performáticas para serem reconhecidas como alguém que faz jus ao cargo¹⁸⁵.

Na Nota Técnica nº 01¹⁸⁶, a questão também foi abordada, e 54,95% das magistradas federais noticiaram ter vivenciado reações negativas por parte de outros profissionais por ser mulher, enquanto 45,60% apontaram como agente dessa espécie de atitude outros jurisdicionados, resultados bastante semelhantes aos obtidos no Censo do Poder Judiciário¹⁸⁷.

Em Quem Somos, a Magistratura que Queremos¹⁸⁸, no interesse do presente estudo, foram encontrados os seguintes questionamentos: discriminação no ambiente de trabalho em razão de gênero (questão 121); responsável pela discriminação em razão do gênero (questão 122); e percentual de respondentes do sexo feminino (questão 164). No tocante à questão 121, que perguntou se o/a respondente já havia se sentido discriminado/a no ambiente de trabalho em razão do gênero, as respostas não foram segmentadas por sexo, de sorte que é impossível aferir qual foi o resultado para as magistradas. De todo modo, no 1º grau, 17%

¹⁸⁵ BONELLI, Maria da Glória. Profissionalismo, gênero e significados da diferença entre juízes e juízas estaduais e federais. **Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar**, São Carlos, n. 1, p. 103-123, 2011.

¹⁸⁶ 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. Comissão AJUFE MULHERES, 2017. Disponível em: <http://ajupe.org.br/images/pdf/NotaTecnica01Mulheres.pdf>. Disponível em: 3 ago. 2019.

¹⁸⁷ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Censo do Poder Judiciário: VIDE**: Vetores iniciais e dados estatísticos. Brasília: CNJ, 2014. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/CensoJudiciario.final.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2019.

¹⁸⁸ ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS – AMB. **Quem somos, a magistratura que queremos**. 2019. Disponível em: https://www.amb.com.br/mwg-internal/de5fs23hu73ds/progress?id=dqkxL6uNfUCj-t2CQ86s16BYzRYDxKP_iVSoCl5cCbA. Acesso em: 3 ago. 2019.

responderam afirmativamente à pergunta, sobressaindo-se a Justiça do Trabalho e a Justiça Militar com índices abaixo da média (11,6% e 0%, respectivamente). No 2º grau, este número despenca para 6,6%, todavia, a Justiça do Trabalho destaca-se novamente por apresentar percentual bem acima da média (17,2%). Quando se buscou identificar o/a agente responsável pelo ato discriminatório, no 1º grau, outro/a magistrado/a e advogado/a figuram com maior percentual, na casa de 27%. No 2º grau, o cenário muda drasticamente, ao apontar os/as próprios/as magistrados/as como os/as principais agentes discriminadores/as (média de 42,4%), em seguida vêm os/as advogados/as e jurisdicionados/as, com médias de 18,2% e 12,1%, respectivamente.

Por seu turno, em Dificuldades na Carreira da Magistrada¹⁸⁹, mais da metade (53,2%) acusou ter sofrido discriminação de gênero no exercício do cargo. Esse resultado aparece mais prevalente na faixa etária entre 20 a 30 anos de idade, decrescendo conforme se aumenta a idade. Os principais agentes agressores são advogados (79,9%), seguidos por jurisdicionados ou testemunhas homens (47,6%) e magistrados (46,2%). Todavia, é interessante notar que as figuras de magistrados e outras autoridades homens na condição de agressoras vão encorpendo conforme se aumenta a faixa etária das respondentes, atingindo o ápice entre aquelas com mais de 50 anos de idade. Também foi questionado às respondentes acerca de violências de gênero sofridas no ambiente de trabalho, abordando-se a violência psicológica e a agressão verbal. Aqui, 25,9% e 22,8% responderam positivamente ao fato de já terem sido vítimas de violência psicológica e agressão verbal, respectivamente, de sorte que tais modalidades de violência possuem índices semelhantes de incidência.

No Brasil, o conceito legal de violência psicológica contra a mulher está no art. 7º, II, da Lei nº 11.340/06 (Lei Maria da Penha), e é entendida

[...] como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, violação de sua intimidade, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir

¹⁸⁹ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Escola Nacional da Magistratura do Trabalho. **Dificuldades na carreira da magistrada**. 2019. Disponível em: http://www.enamat.jus.br/wp-content/uploads/2019/06/Relatorio_Pesquisa_magistradas.pdf. Acesso em: 1 out. 2019.

ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação¹⁹⁰.

Assim, na pesquisa em tela, esse tipo de violência tem como principais agentes agressores outro magistrado (53,6%) e o advogado (50%). No recorte segundo o cargo, esse tipo de violência é mais sentido por juízas do trabalho substituta e juízas do trabalho titular de vara, com índice de 25%. Para as desembargadoras, o principal agente agressor é outro magistrado, que aparece em 50% das respostas. No caso das agressões verbais, figuraram como principais agentes agressores às respondentes novamente o advogado (67,6%) e parte do processo ou testemunha homem (24,9%), tratando-se, pois, de uma violência geralmente vinda de fora da instituição. No recorte por cargo, juízas do trabalho substitutas, juízas do trabalho titulares de vara e desembargadoras apresentaram o mesmo percentual de incidência (25%), chamando atenção o fato de que, no recorte por cargos, entre as desembargadoras do trabalho, o principal agressor seja outro magistrado (cerca de 35%), o que redundava num ambiente institucional mais violento no 2º grau.

O levantamento ainda tentou verificar junto àquelas respondentes que já sofreram agressão/discriminação qual a reação adotada, verificando-se que 45,3% reagiram instantaneamente, e 43% não tomaram qualquer providência. Na segmentação por cargo, desembargadoras do trabalho proporcionalmente são as que menos tomam atitude frente à agressão/discriminação, ou seja, há um maior silenciamento no 2º grau. Na esmagadora maioria dos casos (92,3%), os tribunais não foram notificados, e o cargo da magistrada parece ser um fator relevante para a decisão de levar, ou não, o caso à instância administrativa superior, pois o índice cresce conforme se observam as juízas substitutas, as juízas titulares e as desembargadoras, nessa ordem. Ou seja, embora as desembargadoras sejam as que tomem menos atitudes frente à agressão/discriminação, são as que mais notificam o tribunal da ocorrência. O que se denota, portanto, é que pode existir uma gigantesca subnotificação de casos de violência psicológica e agressão verbal contra as magistradas do Trabalho, sendo que, quanto maior o cargo que ocupam, menor é o silenciamento perante a instituição.

¹⁹⁰ BRASIL. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher [...]. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 7 ago. 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm. Acesso em: 27 jul. 2022.

2.3.6 *Maior grau de dificuldade no exercício do cargo*

No Censo do Judiciário¹⁹¹, foi abordada a questão de as magistradas enfrentarem maior, menor ou igual dificuldade que os colegas juízes no exercício da magistratura pelo fato de serem mulheres.

Em geral, o percentual daquelas que dizem enfrentar as mesmas dificuldades é de quase 71%, e aquelas que alegam ter mais dificuldades é de quase 29%. Quanto a estas últimas, no recorte por idade, as magistradas na faixa de 61 a 65 anos são as que mais relataram tais entraves (35,3%), seguidas por aquelas na faixa de 56 a 60 anos de idade (34,4%). Na segmentação por ramo da justiça, novamente a Justiça Militar traz um patamar bem acima da média (50%), figurando, na sequência, a Justiça do Trabalho (35%). Nos Tribunais Superiores e Conselhos Superiores estão as que sentem enfrentar menos dificuldades (81% e 80%, respectivamente). Por outro lado, quando se estratifica pelo tipo de cargo, as juízas eleitorais da classe dos advogados e as ministras de Tribunais Superiores acusam maior dificuldade (66,7% e 42,9%, respectivamente).

2.3.7 *Menos indicações para cargos com critérios subjetivos de ocupação*

Esta questão é perceptível desde O perfil do magistrado brasileiro¹⁹², em que se verificou que do 1º para o 2º grau (em que há uma certa carga de subjetividade nas promoções por merecimento), o número de magistradas caía para menos da metade (de 20,7% para 9,3%) e, nos Tribunais Superiores (instância que envolve indicações sucessivas e nomeação pelo/a Presidente da República), não havia ministra alguma.

Tal padrão confirmou-se no Censo do Judiciário¹⁹³, em que também foram estudados os cargos de Conselheiro/a do CNJ (cuja indicação ocorre pelo órgão de origem e, em seguida, há sabatina pelo Senado da República), nos quais foram

¹⁹¹ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Censo do Poder Judiciário: VIDE:** Vetores iniciais e dados estatísticos. Brasília: CNJ, 2014. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/CensoJudiciario.final.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2019.

¹⁹² VIANNA, Luiz Werneck; CARVALHO, Maria Alice Rezende de; MELO, Manuel Palacios Cunha; BURGOS, Marcelo Baumann. **O perfil dos magistrados brasileiros**. Rio de Janeiro: AMB: IUPERJ, 1996. Disponível em <https://www.amb.com.br/pesquisa/2019/docs/o-perfil-do-magistrado.pdf>. Acesso em: 3 de ago. 2019.

¹⁹³ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, op. cit.

detectadas 40% de mulheres, e de juiz/a eleitoral na classe dos/as advogados/as (indicação pelo órgão de classe e nomeação pelo/a Presidente da República), em que havia 17,6% de advogadas.

O desembargo também surgiu com menor número de mulheres no Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros¹⁹⁴, tal qual ocorreu no Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário¹⁹⁵, que também demonstrou o ínfimo número delas nos cargos de juízas convocadas e ouvidoras, que, como cediço, demandam indicação pela cúpula.

Todavia, é em Dificuldades na Carreira da Magistrada¹⁹⁶ que o tema mereceu maior atenção e a pesquisa visou a identificar a impressão das respondentes no tocante à igualdade e oportunidades entre magistradas e magistrados ao longo da carreira, abordando os seguintes aspectos: recepção de convites para participar de comissões/comitês; concorrência a cargos diretivos; concorrência a mandatos associativos; e participação em atividades acadêmicas. De modo geral, a ampla maioria (algo situado entre 60 a 70%) não percebe desigualdades quando comparada aos colegas homens. Aquelas que percebem, indicam maior desigualdade na recepção de convites para participar de comissões/comitês (37,2%) e menor desigualdade na concorrência a mandatos associativos (28,5%). No recorte por faixa etária e cargo, as impressões variam um pouco, e aquelas na faixa de 31 a 40 anos (cerca de 45%) e as ministras do TST (cerca de 50%) são as que mais sentem desigualdade em relação aos colegas homens nas oportunidades para participar de comissões/comitês. Essa mesma faixa etária (cerca de 40%) e as juízas do trabalho substitutas (cerca de 35%) acusam mais dificuldade para concorrer a cargos diretivos. Na seara dos mandatos associativos, as que possuem de 20 a 30 anos de idade (cerca de 40%) e as juízas do trabalho substitutas (cerca de 30%) relatam maiores empecilhos. Quanto a atividades acadêmicas, a faixa etária de 20 a 30 anos de idade (cerca de 40%), bem como as juízas do trabalho substitutas e as juízas do trabalho

¹⁹⁴ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros**. 2018. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdcb6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf. Acesso em: 3 ago. 2019.

¹⁹⁵ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário**. 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/08/relatorio-participacaofeminina.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2021.

¹⁹⁶ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Escola Nacional da Magistratura do Trabalho. **Dificuldades na carreira da magistrada**. 2019. Disponível em: http://www.enamat.jus.br/wp-content/uploads/2019/06/Relatorio_Pesquisa_magistradas.pdf. Acesso em: 1 out. 2019.

titulares de vara (cerca de 30%, em ambas as categorias) visualizam maiores barreiras.

Outrossim, em A Participação Feminina nos Concursos para a Magistratura, ficou bem clara a dificuldade que as mulheres têm de serem indicadas. Um dos escopos dessa pesquisa foi verificar a presença de mulheres nos dois elementos institucionais essenciais à realização do concurso público para a magistratura: a comissão organizadora e a banca examinadora, sendo que

[...] por “Comissão Organizadora” definiu-se ser o grupo responsável pela organização e acompanhamento de todo o procedimento do concurso, em todas as suas fases, independentemente da nomenclatura adotada no tribunal. Por “Banca Examinadora” definiu-se ser o grupo responsável pela aplicação e avaliação da prova oral, independentemente da nomenclatura adotada no tribunal¹⁹⁷.

Portanto, de acordo com a concepção da pesquisa, às comissões cabem as tarefas mais preparatórias e operacionais do concurso, enquanto às bancas cabe a atividade-fim de aplicar e avaliar, dentre outras, a prova oral, que é a última etapa eliminatória do certame, conforme previsão do art. 5º, IV, da Resolução nº 75/2009, do CNJ¹⁹⁸. O levantamento evidenciou que, desde as primeiras comissões e bancas instituídas após a Constituição de 1998, o percentual de mulheres participantes subiu de 8,2% e 10,8%, respectivamente, para 22,6% e 20,6%. Na estratificação por ramo da Justiça, esse padrão de aumento entre os dois marcos temporais é mantido, com exceção da Justiça Militar, na qual inexistente participação feminina registrada. Por outro lado, a Justiça do Trabalho destaca-se por apresentar índices muito acima da média dos demais ramos (quase o dobro da Justiça Federal, por exemplo), vindo em seguida a Justiça Estadual e, depois, a Federal. Quando observada a posição da mulher nas comissões e bancas nos últimos dez anos, é possível notar que elas, em regra, estão em maior número nas comissões e nas suplências. Com relação aos órgãos que indicaram os/as componentes das bancas e comissões nos últimos 10 anos, constata-se que, em regra, todos apresentam índice de mulheres indicadas abaixo de 30%.

¹⁹⁷ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **A Participação Feminina nos Concursos para a Magistratura**. 2020. Disponível em https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB_RELATORIO_Participacao_Feminina-FIM.pdf. Acesso em: 17 fev. 2021. p. 23.

¹⁹⁸ BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 75, de 12 de maio de 2009**. Dispõe sobre os concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário nacional. Brasília: CNJ, 2009. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/100>. Acesso em: 27 jul. 2022.

Tanto na Justiça Estadual, quanto na Federal, a OAB é a instituição que menos indica mulheres para as bancas examinadoras, ao passo que, nas comissões, a OAB indicou mais mulheres que os tribunais somente no âmbito da Justiça Federal. As Instituições de Ensino Superior foram destaque na Justiça Estadual, por indicarem cerca de 40% de mulheres nas bancas examinadoras, o percentual mais alto em todos os níveis pesquisados. Na estratificação por ramos, a Justiça Estadual, em regra, ficou abaixo ou entorno de 20% de mulheres nas bancas/comissões na série histórica. Outrossim, geralmente as mulheres estiveram mais presentes nas comissões do que nas bancas.

Também foi observada uma disparidade importante entre os tribunais estaduais. Enquanto alguns não registraram uma mulher sequer nas comissões e bancas, outros chegaram a alcançar percentuais acima de 40%. Ao confrontar esses dados com aqueles obtidos no Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário, o relatório da pesquisa salienta que

[...] no Rio de Janeiro, foi possível identificar a maior proporção de participação de mulheres nas comissões organizadoras (48,8%), mas tal patamar não se observa em suas bancas examinadoras em que o percentual cai para apenas 10,6%. É o estado de maior percentual de magistradas ativas, no mesmo patamar do Rio Grande do Sul – 47%. Ao contrário, na Bahia, o alto percentual de participação de mulheres nas comissões (43,8%) se mantém também nas bancas (41,4%), além de possuir o quarto maior percentual de mulheres magistradas da Justiça Estadual (43%). Tribunais de Justiça que possuem percentual abaixo da média tanto nas comissões quanto nas bancas: Roraima, Paraíba, Espírito Santo, Alagoas, Mato Grosso do Sul, Santa Catarina, Amapá, São Paulo, Sergipe, Minas Gerais e Piauí¹⁹⁹.

No plano da Justiça Federal, a participação feminina nas comissões organizadoras e bancas examinadoras oscila bastante ao longo da série histórica, partindo do zero (2014 e 2017) para até 41,2% (2015). Ademais, de modo geral, a presença de mulheres nas comissões organizadoras é ligeiramente superior à detectada nas bancas examinadoras. Na observação dos tribunais regionais federais, também há diferenças importantes. Enquanto o TRF5 desponta pela baixíssima presença feminina nas comissões organizadoras e bancas examinadoras (8,1% e 3,3%, respectivamente), o TRF3 destaca-se por um índice de 31,7%, bem acima dos demais, com média abaixo de 10%. Também é possível verificar que geralmente as

¹⁹⁹ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário**. 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/08/relatorio-participacaofeminina.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2021. p. 16.

mulheres estão mais presentes nas comissões organizadoras do que nas bancas examinadoras, um padrão que parece se repetir em todos os ramos da Justiça. Na Justiça Militar,

As informações enviadas para fins do atual relatório são provenientes de apenas dois Tribunais: TJMMG e TJMSJ e referem-se a somente três concursos: dois realizados logo após 1988 e um realizado em 2016. **Tanto com relação às comissões quanto às bancas, todos os integrantes eram homens, sendo assim nunca houve, portanto, participação de mulheres, mesmo entre as entidades convidadas (como OAB e IES)**²⁰⁰.

Na Justiça do Trabalho é onde se constata o número maior de magistradas em atividade²⁰¹, situação que reverberou também na organização e aplicação dos concursos públicos. Outrossim, é possível notar que existe uma certa manutenção dos números a partir de 2010, sobretudo nas bancas examinadoras, com índices nunca abaixo de 20%, e ápice de 35,8%, em 2016. Nas comissões organizadoras, averigua-se que há um incremento na participação feminina, como acontece nos demais ramos da Justiça, tanto que na média ponderada entre 2010 a 2017, aparece o índice de 37,33%. Na divisão por tribunais, mais uma vez, repara-se em uma grande diversidade nos números. Enquanto alguns apresentam índices baixíssimos, outros estão muito acima da média. Com efeito, nas Comissões Organizadoras, há os extremos de 8,3% (TRT da 24ª Região – Mato Grosso do Sul) e 66,7% (TRT da 5ª Região – Bahia). Já nas bancas examinadoras, aparece o mínimo de 3,3% (TRT da 3ª Região – Minas Gerais) e o máximo de 63,3% (TRT da 8ª Região – Pará e Amapá). Novamente, as mulheres possuem maior participação nas comissões organizadoras do que nas bancas examinadoras.

Portanto, é notável que a maior presença de mulheres nas comissões organizadoras do que nas bancas de concurso. Como já dito, as comissões organizadoras possuem uma atuação mais de bastidores, burocrática dentro do certame, daí porque as bancas são locais de maior destaque, inclusive decidem as listas de aprovação. Tal situação, de acordo com Maria da Glória Bonelli, está ligada a um dos mecanismos de obstrução desenvolvido por instituições fortemente modeladas e mantidas pelo patriarcado, como o Poder Judiciário, na medida em que

²⁰⁰ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário**. 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/08/relatorio-participacaofeminina.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2021. p. 19, grifo nosso.

²⁰¹ Ibidem.

se vale de estereótipos de gênero para atribuir ao feminino o “trabalho rotineiro e burocrático” e, ao masculino, o trabalho “profissional e especializado”, gerando uma segmentação entre integrantes do mesmo nível hierárquico, com a formação de “guetos com as mulheres sendo confinadas a áreas menos valorizadas”²⁰².

Ainda nessa temática de cargos por indicação, vale mencionar o estudo empírico confeccionado por Marcela Santana Lobo, Mariana Rezende Ferreira Yoshida e Adriana Ramos de Mello acerca da ocupação dos cargos de Juízes/as Auxiliares das Presidências e Corregedorias dos Tribunais de Justiça (cargos providos por indicação), no qual as mulheres representam pouco mais de 24% nas Presidências e 34,3% nas Corregedorias²⁰³.

Já em pesquisa a respeito das cúpulas dos Tribunais de 2ª instância, Roberto Fragale Filho, Rafaela Selem Moreira e Ana Paula de Oliveira Sciammarella levantaram que entre os anos de 2013 e 2016, somente cerca de 29% das Presidências, Vice-Presidências e Corregedorias eram ocupadas por Desembargadoras²⁰⁴.

Por outro lado, Fabiana Severi e José de Jesus Filho, ao investigarem a existência (ou não) de diferença remuneratória entre juízes e juízas de 8 Tribunais de Justiça brasileiros, notaram que, na média, essas últimas recebem R\$ 1.183,00 a menos que aqueles. Assim, embora não tenham detectado uma “discriminação remuneratória sistemática em desfavor das mulheres”, concluíram que tal diferença surge em virtude de questões de gênero presentes na carreira, que oportunizam aos juízes melhores condições para assumirem cargos e funções especiais que geram acréscimos pecuniários²⁰⁵.

²⁰² BONELLI, Maria da Gloria. Profissionalismo, gênero e significados da diferença entre juízes e juízas estaduais e federais. **Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar**, São Carlos, n. 1, p. 103-123, 2011. p. 110.

²⁰³ LOBO, Marcela Santana; YOSHIDA, Mariana Rezende Ferreira; MELLO, Adriana Ramos de. (Des)Igualdades de Gênero no Âmbito dos Tribunais de Justiça no Brasil: um estudo sobre os cargos de Juízes e Juízas Auxiliares. **Revista Themis**, Fortaleza, v. 19, n. 2, p. 265-292, jul./dez. 2021. Disponível em: <http://revistathemis.tjce.jus.br/index.php/THEMIS/article/view/857/pdf>. Acesso em 26 maio 2022.

²⁰⁴ FRAGALE FILHO, Roberto; MOREIRA, Rafaela Selem; SCIAMARELLA, Ana Paula de Oliveira. Magistratura e Gênero: um olhar sobre as mulheres nas cúpulas do judiciário brasileiro. **E-cadernos CES** [Online], v. 24, 2015. Disponível em: <http://journals.openedition.org/eces/1968>. Acesso em 21 dez. 2020.

²⁰⁵ SEVERI, Fabiana Cristina; FILHO, José de Jesus. Há diferenças remuneratórias por gênero na magistratura brasileira? **RAP – Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 56, n. 2, p. 208-225, mar./abr. 2022. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/85641/80808>. Acesso em: 26 maio 2022.

Os dados colhidos, portanto, convergem no sentido de que as magistradas encontram sérias dificuldades para inserirem-se em posições de poder e destaque que demandem indicação puramente subjetiva, ou seja, que demandem trânsito e boas relações institucionais, sobretudo com a cúpula do Poder Judiciário. Ao que parece, o espaço da chamada “política institucional” ainda se revela alheio à realidade das magistradas. Sobre o assunto, Clara da Mota Santos Pimenta Alves acresce que

Diversos estudos e forças-tarefas direcionadas à inclusão de gênero nas justiças ao redor do mundo têm mostrado que as barreiras de promoção têm como uma das suas causas até mesmo a dificuldade feminina de relacionamento em ambientes masculinos. Uma série de desdobramentos da carreira ocorrem em encontros informais, criando-se, não raro, uma situação de fraternidade enviesada pelo gênero, no que foi denominado pela força-tarefa norte-americana como a atmosfera de “*old boys club*”²⁰⁶.

Em sentido convergente, Marina França Santos, em pesquisa acerca da chegada da ministra Ellen Gracie ao STF, notou o estranhamento gerado pelo fato à época, na medida em que quebraria a aura de “coleguismo” até então reinante entre os ministros, tendo o ministro Marco Aurélio declarado que “[...] havendo uma colega na roda, se tivermos de lançar algo mais picante, não faremos”. Tal situação é explicada pela existência de “[...] redes sociais e políticas informais que têm impacto, ao incluir homens e segregar mulheres, nos mecanismos de acesso ao poder”²⁰⁷.

O depoimento da Desembargadora Federal aposentada Lililane Roriz na coletânea da AJUFE é revelador nesse sentido:

A história muda quando se trata de ingresso no segundo grau, que envolve um componente político importante. Há até um tribunal – o TRF5 – que não tem nem nunca teve uma única mulher em sua composição [oriunda da Justiça Federal]. Com isso, minha promoção a Desembargadora Federal passou por dificuldades decorrentes de gênero, mas que foi superada com o tempo²⁰⁸.

²⁰⁶ ALVES, Clara da Mota Santos Pimenta. Gênero, espaço público e poder: uma análise sobre a composição das comissões examinadoras de concurso da magistratura. **Publicum**, Rio de Janeiro v. 3, n. 1, 2017, p. 352-370. Disponível em: <http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/publicum>. Acesso em: 23 nov. 2021. p. 360.

²⁰⁷ SANTOS, Marina França. **Imparcialidade e diversidade de gênero nos tribunais**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018. p. 63.

²⁰⁸ ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS – AJUFE. Comissão AJUFE MULHERES. **Conhecendo as Juizas Federais**. Disponível em: <https://www.ajufe.org.br/imprensa/noticias/13434-conhecendo-as-juizas-federais-14-liliane-roriz>. Acesso em: 22 nov. 2021.

2.3.8 *Promoção, especialmente por merecimento*

De acordo com o art. 93, II, da Constituição Federal, a carreira da magistratura é estruturada de forma verticalizada, sob a lógica de ascensão baseada em dois critérios alternados: antiguidade e merecimento. Pelo critério de antiguidade, o/a juiz/a mais antigo/a só pode ser recusado/a por voto de 2/3 dos/as membros/as do tribunal. Pelo merecimento, deve ser aferido conforme o desempenho e critérios objetivos de produtividade e presteza no exercício da jurisdição, bem como pela frequência e aproveitamento em cursos oficiais ou reconhecidos de aperfeiçoamento. O CNJ, por intermédio da Resolução nº 106/10, regulamentou os critérios objetivos para aferir o merecimento na promoção e acesso aos tribunais de 2º grau²⁰⁹, todavia, o que os levantamentos analisados neste trabalho demonstram é que as regras vigentes atuam em notório prejuízo às magistradas.

Na antiguidade, por terem ingressado muito depois dos homens, perderem posições em razão do gênero e, atualmente, ainda não serem aprovadas com paridade, as mulheres constituem uma minoria numérica que repercute na diminuta quantidade de desembargadoras. Trata-se de um fato objetivamente apurável. Por outro lado, no merecimento, em que existe uma subjetividade nas escolhas, as chances das magistradas parecem ser ainda menores, como inclusive foi sinalizado na seção anterior deste trabalho.

Um exemplo desta realidade é o Tribunal de Justiça de Mato Grosso do Sul (TJMS). Segundo o Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário²¹⁰, o TJMS possui um dos menores índices de participação feminina dentre os tribunais brasileiros. Em consulta ao sítio eletrônico do Tribunal de Justiça²¹¹, verificou-se que, ao longo de seus 42 anos de existência até novembro de 2021, a Corte havia provido

²⁰⁹ BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 106, de 6 de abril de 2010**. Dispõe sobre os critérios objetivos para aferição do merecimento para promoção de magistrados e acesso aos Tribunais de 2º grau. Brasília: CNJ, 2010. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_106_06042010_11102012191157.pdf. Acesso em: 27 jul. 2022.

²¹⁰ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário**. 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/08/relatorio-participacaofeminina.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2021.

²¹¹ DESEMBARGADORES aposentados ou falecidos. Tribunal de Justiça do Mato Grosso do Sul, 2021. Disponível em: <https://sti.tjms.jus.br/confluence/display/DAOF/Desembargadores+Aposentados+ou+Falecidos>. Acesso em: 22 nov. 2021.
COMPOSIÇÃO dos órgão julgadores 30.01.2015. Tribunal de Justiça do Mato Grosso do Sul, 2015. Disponível em: <https://www.tjms.jus.br/institucional/tribunal-pleno>. Acesso em: 22 nov. 2021.

80 cargos de desembargadores/as, dentre os quais apenas 6 foram ocupados por mulheres, o que representa cerca de 7,5%. E, das 6 mulheres que ali julgaram ou julgam, 5 eram/são juízas de direito, e somente uma foi promovida por merecimento, a desembargadora Elizabete Anache, no ano de 2018²¹².

Na obra de Ana Paula Sciammarella foram reunidas algumas entrevistas com magistradas acerca de suas trajetórias profissionais e, ao tratar sobre a promoção, uma das entrevistadas revelou que

[...] na magistratura, a nossa tendência é sempre afirmar que é igual, que é da mesma maneira, que as oportunidades acontecem, que as promoções acontecem, que os espaços políticos são ocupados, mas quando se confronta isso com a realidade, você vê que não é assim. Eu não tenho esse número, mas talvez fosse interessante pensar nas promoções por merecimento, quando as promoções não são por antiguidade, como é que é esse corte (Entrevistada 1)²¹³.

A realidade que esse relato intuiu pode ser extraída dos dados ora estudados, os quais denotam que situações assemelhadas não são esporádicas ou atípicas. Pelo contrário, trata-se de um padrão persistente, quase uma regra oculta, na Justiça brasileira.

Com efeito, desde O perfil do Magistrado Brasileiro²¹⁴, o número de magistradas decresce à medida em que os cargos são elevados (20,7% no 1º grau, 9,3% nos Tribunais de 2º grau e 0% nos Tribunais Superiores).

No Censo do Judiciário²¹⁵, o cenário obtido foi este (Gráfico 17):

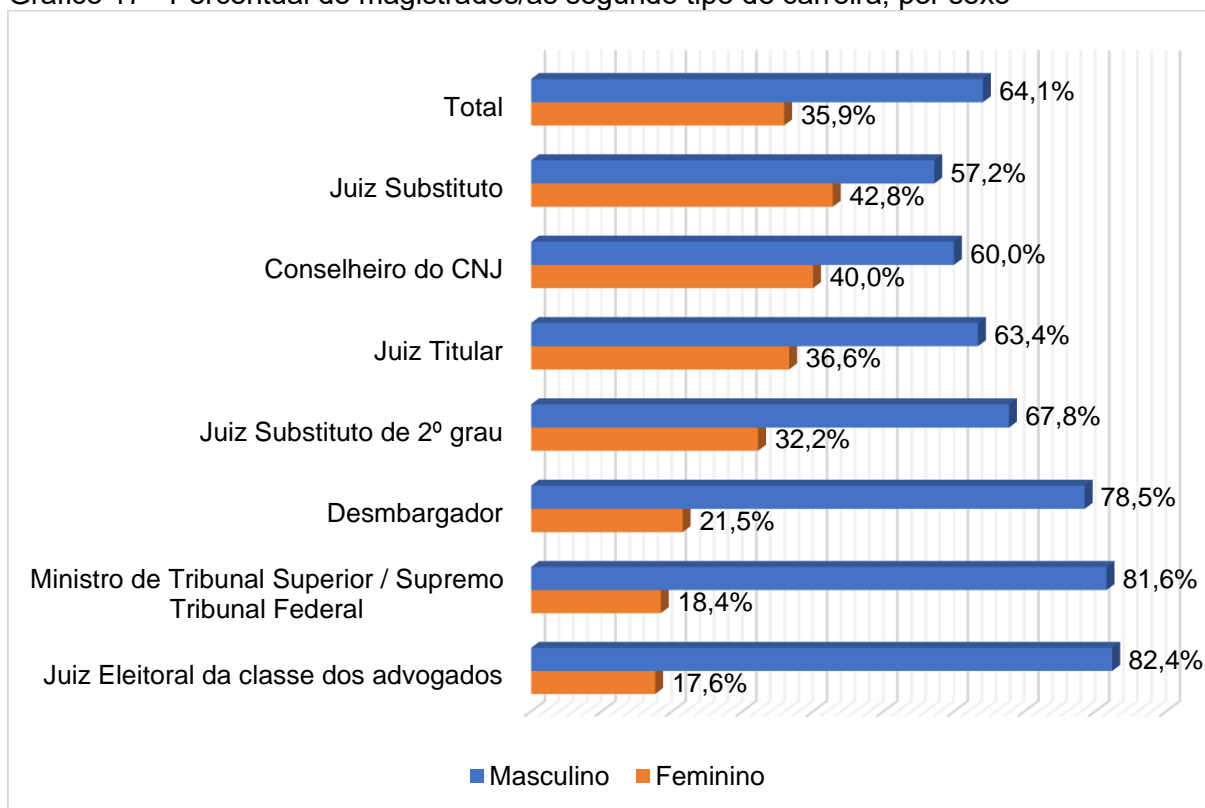
²¹² JUÍZA da Capital é a primeira desembargadora eleita por merecimento. Tribunal de Justiça do Mato Grosso do Sul, 12 dez. 2021. Disponível em: <https://www.tjms.jus.br/noticia/54302>. Acesso em: 22 nov. 2021.

²¹³ SCIAMMARELLA, Ana Paula. **Magistratura e Gênero: uma análise da condição profissional feminina no Judiciário fluminense**. Rio de Janeiro: Autografia, 2020. p. 166.

²¹⁴ VIANNA, Luiz Werneck; CARVALHO, Maria Alice Rezende de; MELO, Manuel Palacios Cunha; BURGOS, Marcelo Baumann. **O perfil dos magistrados brasileiros**. Rio de Janeiro: AMB: IUPERJ, 1996. Disponível em <https://www.amb.com.br/pesquisa/2019/docs/o-perfil-do-magistrado.pdf>. Acesso em: 3 de ago. 2019.

²¹⁵ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Censo do Poder Judiciário: VIDE: Vetores iniciais e dados estatísticos**. Brasília: CNJ, 2014. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/CensoJudiciario.final.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2019.

Gráfico 17 - Percentual de magistrados/as segundo tipo de carreira, por sexo



Fonte: CNJ, 2014, p. 38.

Ou seja, o maior número de mulheres estava concentrado nos cargos de juíza substituta e conselheira do CNJ, com patamares na casa de 40%. Esse percentual apresenta sucessiva queda a partir do cargo de juíza titular, atingindo o seu piso nas juízas eleitorais da classe dos advogados (17,6%).

Na Nota Técnica nº 01²¹⁶, dois tópicos foram abertos para se investigar a mobilidade das magistradas federais: a titularização e a promoção para os Tribunais Regionais Federais. A movimentação na carreira da Justiça Federal, além de observar os parâmetros gerais do art. 93, I, II e III, da Constituição Federal, aplicáveis a todos os ramos da justiça, é regulamentada pela Lei nº 5.010/66 e Resolução nº 001/2008, do Conselho da Justiça Federal (CJF). O ingresso dá-se após aprovação em concurso público e o cargo inicial é o de juiz/a federal substituto/a (art. 93, I, da Constituição Federal), como todos os demais ramos da justiça, incumbindo a estes/as últimos/as “substituir os Juízes Federais nas suas férias, licenças e impedimentos eventuais e auxiliá-los, em caráter permanente, inclusive na instrução e julgamento de feitos, na

²¹⁶ 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. Comissão AJUFE MULHERES, 2017. Disponível em: <http://ajufe.org.br/images/pdf/NotaTecnica01Mulheres.pdf>. Disponível em: 3 ago. 2019.

forma que o Conselho da Justiça Federal estabelecer” (art. 14 da Lei nº 5.010/66)²¹⁷. Já o art. 2º, da Resolução nº 001/2008, do CJF, ao detalhar o caminho percorrido na carreira da magistratura federal, estabelece o instituto da lotação nos seguintes termos:

Art. 2º Os Juízes Federais Substitutos tomarão posse perante o Presidente do Tribunal Regional Federal e, após o término do curso oficial para ingresso na carreira da magistratura ou do curso de formação inicial, observando se a ordem de classificação no concurso de ingresso na carreira, serão lotados nas varas onde houver vaga e que, a critério do Tribunal, tenham necessidade de provimento prioritário, tendo em vista o interesse do serviço judiciário.

[...]

§ 3º As varas onde existam vagas para a lotação inicial dos juízes federais substitutos serão definidas pela presidência do tribunal após a realização de concurso de remoção dentre os juízes que já estiverem no exercício das funções²¹⁸.

Portanto, logo após a aprovação no concurso e o curso de formação, os/as magistrados/as federais substitutos/as são lotados/as inicialmente em varas que estejam vagas após prévia remoção para atuarem sozinhos/as ou como auxiliares de Juízes/as Federais Titulares (art. 3º, da Resolução nº 1/2008, do CJF) e somente podem ser promovidos a titulares após o vitaliciamento (art. 24 da Resolução nº 1/2008, do CJF). Por seu turno, a vitaliciedade é uma das garantias constitucionais atribuídas a juízes/as que, no 1º grau “só será adquirida após dois anos de exercício, dependendo a perda do cargo, nesse período, de deliberação do tribunal a que o juiz estiver vinculado, e, nos demais casos, de sentença judicial transitada em julgado” (art. 95, I, da Constituição Federal)²¹⁹.

Assim, conjugando tais regras, a magistratura federal apresenta a peculiaridade de, logo após a lotação inicial, o/a juiz/a substituto/a somente poder galgar a promoção com no mínimo dois anos de exercício, tempo suficiente para, muitas vezes, estabelecer laços residenciais e familiares no local para o qual foi designado/a inicialmente, que pode ser, inclusive, grandes cidades ou capitais de

²¹⁷ BRASIL. Lei nº 5.010, de 30 de maio de 1996. Organiza a Justiça Federal de primeira instância, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 30 maio 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5010.htm. Acesso em: 27 jul. 2022.

²¹⁸ BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 1, de 20 de fevereiro de 2008**. Dispõe sobre lotação, atribuições e funções, vitaliciamento, promoção, remoção, permuta e trânsito de juízes no âmbito da Justiça Federal de primeiro grau. Brasília: CNJ, 2008. Disponível em: <https://www.cjf.jus.br/publico/biblioteca/Res%20001-2008%20alt.pdf>. Acesso em: 27 jul. 2022.

²¹⁹ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 27 jul. 2022.

estados. A este estado de coisas, a pesquisa em tela denomina “duplo deslocamento de lotação”, que

[...] foi considerada por 81,87% das juízas como uma barreira que afeta mais as mulheres em comparação aos seus colegas do sexo masculino. As entrevistadas entenderam que passam por maiores dificuldades sobretudo pelos dois fatores de destaque “ruptura da unidade familiar” e “distância da família”²²⁰.

Esta questão foi abordada nas respostas livres da seguinte forma:

A necessidade de mudança para promoção na carreira impacta de forma diferenciada as mulheres. À juíza não é dado ambicionar crescer na carreira, na mesma medida que aos juízes” – salientou uma colega. Outra reforçou que “a necessidade de mudança de domicílio para progredir na carreira é um fator impeditivo do maior número de juízas mulheres²²¹.

Detectou-se, ainda, que é grande o número de juízas federais que já recusaram titularização pelos mais variados motivos (43,96% no total), sendo que mais de 12% aguarda uma oportunidade ideal e quase 10% não pretendem titularizar, situação que, por óbvio, reduz o número de mulheres no fluxo de movimentação da carreira e atrasa a sua progressão. Inclusive, nos processos de remoção, a maioria (51,10%) acredita ter mais dificuldade que os homens, sobretudo pela ruptura da unidade familiar (74,05%) e distância da família (66,49%).

Desta forma, as normas de movimentação na carreira da Justiça Federal foram apontadas como uma das principais barreiras para a maior presença feminina. E, na passagem do 1º para o 2º grau da carreira, os resultados foram os seguintes:

74,71% das respondentes consideraram que as juízas possuem mais dificuldades para ascender aos Tribunais. As razões mais citadas, dentre as opções do questionário, foram as de que “menos mulheres se candidatam” (53,51%), “Desembargadores se identificam com candidatos do sexo masculino” (52,97%) e “Juízes do sexo masculino costumam ter mentores que facilitam o seu acesso ao Tribunal” (41,08%)²²².

²²⁰ 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. Comissão AJUFE MULHERES, 2017. Disponível em: <http://ajufe.org.br/images/pdf/NotaTecnica01Mulheres.pdf>. Disponível em: 3 ago. 2019. p. 8.

²²¹ Ibidem. p. 8.

²²² Ibidem, p. 9.

Nas questões abertas surgiram as seguintes impressões:

[...] revela-se ainda uma resistência às promoções por merecimento. Para o homem muitas vezes basta apresentar um currículo apresentando seu amplo POTENCIAL. A mulher tem que provar seu DESEMPENHO excelente”²²³.

Relato semelhante foi colhido na pesquisa de Roberto Fragale Filho, Rafaela Selem Moreira e Ana Paula de Oliveira Sciamarella junto a desembargadoras que ocuparam cargos de direção dos Tribunais (Presidência, Vice-Presidência e Corregedoria) entre 2013 e 2016, tendo uma das entrevistadas relatado:

Para os homens se destacarem, basta ele ser bom. A mulher para se destacar, pelo menos no meu meio, ela tem que ser mais que boa e ela tem que mostrar, demonstrar e ficar o tempo todo mostrando [...] você tem que ser firme. [...] As mulheres não podem demonstrar fraqueza²²⁴.

Portanto, de modo geral a ascensão ao 2º grau é vista como mais dificultosa às mulheres, sobretudo em razão de existirem menos candidatas e os homens possuírem melhor trânsito junto a desembargadores, que são a franca maioria no 2º grau.

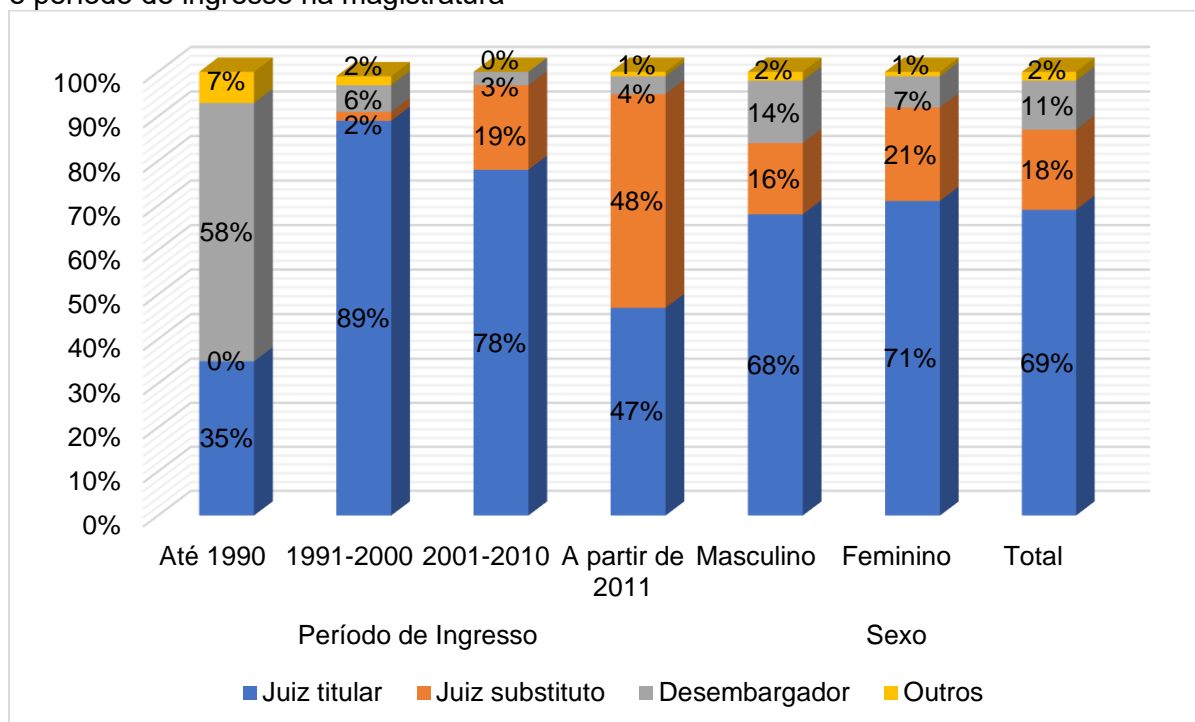
Já no Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros²²⁵, no tocante à posição na carreira, o resultado foi este (Gráfico 18):

²²³ 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. Comissão AJUFE MULHERES, 2017. Disponível em: <http://ajupe.org.br/images/pdf/NotaTecnica01Mulheres.pdf>. Disponível em: 3 ago. 2019. p. 9, grifos do autor.

²²⁴ FRAGALE FILHO, Roberto; MOREIRA, Rafaela Selem; SCIAMARELLA, Ana Paula de Oliveira. Magistratura e Gênero: um olhar sobre as mulheres nas cúpulas do judiciário brasileiro. **E-cadernos CES** [Online], v. 24, 2015. Disponível em: <http://journals.openedition.org/eces/1968>. Acesso em 21 dez. 2020. p. 68.

²²⁵ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros**. 2018. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdcb6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf. Acesso em: 3 ago. 2019. p. 28.

Gráfico 18 - Distribuição dos/as magistrados/as de acordo com a posição na carreira, por sexo e período de ingresso na magistratura



Fonte: CNJ, 2018, p. 28.

Por esse gráfico, é possível verificar que a posição da carreira em que há maior assimetria no número de homens e mulheres é no desembargo, na medida em que 14% dos magistrados situam-se nesse estágio, enquanto somente 7% delas ali chegaram. A este respeito, também notaram Maria da Gloria Bonelli e Fabiana Luci Oliveira que

[...] dos magistrados ativos que ingressaram até 1988, 73% são hoje desembargadores (75% dos homens e 64% das mulheres); dos que ingressaram entre 1989 e 1999, 11% são desembargadores (sendo 8% das mulheres e 13% dos homens); dos que ingressaram entre 2000 e 2010, 3% são desembargadores (2% das mulheres e 4% dos homens) e 4% dos que ingressaram a partir de 2011 (2% das mulheres e 5% dos homens) são desembargadores. De 11.348 magistrados que responderam à pesquisa, 11% são desembargadores, sendo que 7% do total de mulheres na magistratura naquele momento eram desembargadoras, em comparação a 14% dos homens. Ou seja, pelo menos o dobro de homens chegou à posição de desembargador²²⁶.

A análise do Perfil por Tharuell Lima Kahwage e Fabiana Cristina Severi apontou, outrossim, que “[...] apesar de algum acréscimo de mulheres e de pessoas

²²⁶ BONELLI, Maria da Gloria; OLIVEIRA, Fabiana Luci. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. **Novos Estudos**, CEBRAP, São Paulo, v. 39, n. 1, p. 143-163, jan./abr. 2020. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-33002020000100143&lng=en&nrm=iso. Acesso em 27 abr. 2021. p. 155.

não brancas nas duas últimas décadas, o perfil branco e masculino no topo da carreira permanece quase imutável²²⁷. No Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário, na estratificação por cargos,

[...] o percentual de magistradas nos cargos de Desembargadoras, Corregedoras, Vice-Presidentes e Presidentes aumentou em relação aos últimos 10 anos, entretanto, ainda permanecem no patamar de 25% a 30%. Com relação aos Juizes Substitutos, o número de mulheres aproximou-se ainda mais ao de homens (de 41,9% para 45,7%). O único caso de retração na participação das mulheres ocorreu entre as convocações de juízas para atuar nos tribunais - de 32,9% para 31,1%.

A Justiça do Trabalho se destaca por ter apresentado nos últimos 10 anos os maiores percentuais de magistradas em todos os cargos, com ênfase na composição de 41,25% de Presidentes do sexo feminino. De maneira oposta, a Justiça Militar Estadual apresentou os menores percentuais de magistradas²²⁸.

Em síntese, as magistradas representam 38,8% dentro do quadro da magistratura brasileira. Como ministras de Tribunais Superiores, totalizam 19,6%. No desembargo, somam 25,7%. Na condição de juízas titulares, correspondem a 39,3%. No universo de juízes/as substitutas, são 45,7%.

Por ramos da justiça, na Justiça Estadual, a participação feminina ficou em 37,4% e, no recorte por cargos, 42,4% são juízas substitutas, 40% são juízas titulares e 21,3% são desembargadoras. Na Justiça Federal, as magistradas em atividade representam 31,2% do total, sendo 37,1% de juízas substitutas, 29,5% de juízas titulares e 20,3% de desembargadoras. Na Justiça do Trabalho, elas correspondem a 50,5% do todo, divididas em 53,9% de juízas substitutas, 49,2% de juízas titulares e 43,3% de desembargadoras. Na Justiça Eleitoral, as mulheres ocupam 31,3% dos cargos da magistratura, com 37,5% de juízas substitutas, 32,42% de juízas titulares e 13,2% de desembargadoras. Na Justiça Militar Estadual, a ocupação de mulheres é da ordem de 3,7%, concentradas somente no cargo de juízas titulares (11,1%), sem representatividade alguma na base e no topo.

Nos resultados por Tribunal, os dados ficaram assim (Tabelas 1 e 2):

²²⁷ KAHWAGE, Tharuell; SEVERI, Fabiana. Por que ter mais mulheres? O argumento da “voz diferente” nas trajetórias profissionais das desembargadoras do TJPA. **Revista Direito e Práxis**, v. 13, n. 1, p. 367-394, mar. 2022. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/49176>. Acesso em: 20 maio 2022. p. 369.

²²⁸ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário**. 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/08/relatorio-participacaofeminina.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2021. p. 9.

Tabela 1 - Percentual de magistradas por Tribunal (1)

TRIBUNAL	CORREGEDORES	DESEMBARGADORES	JUIZES CONVOCADOS	JUIZES SUBSTITUTOS	JUIZES TITULARES	OUVIDORES	PRESIDENTES	VICE-PRESIDENTES
STM	0%	0%	-	24%	35%	-	14%	12%
TSE	27%	0%	0%	0%	0%	100%	25%	22%
TST	-	0%	26%	21%	16%	-	-	14%
TJAC	50%	45%	33%	44%	45%	25%	50%	33%
TJAM	14%	25%	0%	37%	37%	50%	14%	-
TJAP	-	12%	12%	41%	35%	0%	17%	-
TJBA	54%	48%	50%	41%	40%	67%	50%	55%
TJDF	-	22%	29%	45%	40%	-	-	27%
TJES	-	9%	29%	25%	34%	33%	-	14%
TJGO	40%	12%	100%	43%	37%	12%	-	14%
TJMA	40%	18%	0%	50%	37%	-	33%	80%
TJMG	-	15%	16%	40%	31%	17%	-	16%
TJMS	-	8%	7%	28%	27%	-	-	-
TJMT	33%	22%	32%	0%	33%	17%	-	50%
TJPA	75%	69%	56%	41%	41%	50%	43%	38%
TJPB	-	10%	0%	42%	39%	50%	17%	29%
TJPI	40%	4%	0%	23%	27%	0%	20%	40%
TJPR	-	12%	0%	45%	43%	67%	-	15%
TJRJ	14%	30%	43%	46%	47%	33%	14%	33%
TJRO	-	11%	16%	44%	26%	17%	17%	-
TJRR	17%	13%	20%	24%	22%	0%	40%	-
TJRS	33%	27%	25%	46%	49%	-	-	12%
TJSC	14%	12%	16%	45%	34%	20%	-	5%
TJSE	60%	41%	0%	32%	51%	50%	-	17%
TJSP	-	10%	29%	38%	38%	-	-	-
TRE-AC	36%	38%	0%	43%	35%	25%	20%	50%
TRE-AL	-	0%	0%	0%	0%	-	17%	17%
TRE-AP	40%	14%	0%	21%	18%	0%	-	40%
TRE-BA	25%	44%	0%	0%	0%	-	25%	25%
TRE-DF	14%	0%	0%	0%	0%	0%	17%	14%
TRE-ES	-	6%	18%	30%	25%	17%	-	-
TRE-MA	18%	26%	0%	33%	12%	12%	30%	18%
TRE-MG	-	19%	25%	0%	32%	40%	-	-
TRE-MS	14%	11%	0%	0%	30%	22%	14%	14%
TRE-PA	29%	33%	0%	30%	30%	56%	29%	29%
TRE-PI	-	8%	-	4%	5%	12%	17%	-
TRE-PR	7%	12%	0%	13%	11%	22%	7%	7%
TRE-RN	11%	8%	0%	39%	45%	20%	11%	11%

Fonte: CNJ, 2019, p. 40.

Tabela 2 - Percentual de magistradas por Tribunal (2)

TRIBUNAL	CORREGEDORES	DESEMBARGADORES	JUIZES CONVOCADOS	JUIZES SUBSTITUTOS	JUIZES TITULARES	OUIDORES	PRESIDENTES	VICE-PRESIDENTES
TRE-RO	-	-	33%	35%	32%	12%	40%	-
TRE-RR	11%	10%	0%	46%	16%	33%	17%	11%
TRE-RS	27%	23%	0%	53%	52%	-	18%	27%
TRE-SE	25%	33%	0%	47%	47%	60%	25%	25%
TRE-SP	-	-	0%	22%	22%	25%	-	-
TRE-TO	29%	0%	0%	0%	0%	-	60%	29%
TRF1	17%	21%	23%	26%	24%	17%	-	14%
TRF2	33%	23%	33%	39%	42%	33%	17%	17%
TRF3	50%	38%	37%	31%	38%	25%	50%	50%
TRF4	17%	21%	25%	33%	25%	-	33%	17%
TRF5	-	4%	20%	27%	21%	-	-	-
TRT1	60%	35%	40%	57%	54%	33%	60%	80%
TRT2	83%	56%	56%	57%	61%	57%	50%	55%
TRT3	17%	32%	35%	49%	42%	40%	33%	27%
TRT5	33%	54%	47%	60%	62%	89%	67%	86%
TRT6	60%	53%	49%	58%	58%	80%	40%	40%
TRT7	14%	28%	11%	53%	43%	33%	33%	20%
TRT8	17%	38%	40%	50%	44%	-	57%	67%
TRT9	17%	35%	32%	49%	49%	44%	50%	67%
TRT11	75%	63%	50%	54%	46%	67%	67%	33%
TRT12	33%	40%	29%	41%	37%	43%	50%	50%
TRT14	20%	40%	50%	47%	38%	75%	40%	40%
TRT16	40%	40%	33%	46%	37%	40%	60%	40%
TRT17	40%	38%	33%	46%	36%	75%	33%	20%
TRT18	-	27%	44%	56%	40%	17%	17%	-
TRT21	40%	36%	58%	41%	41%	33%	40%	33%
TRT22	20%	22%	43%	55%	41%	25%	33%	25%
TRT23	33%	36%	29%	60%	38%	33%	33%	33%
TJMMG	-	-	0%	-	33%	-	-	-
TJMSP	-	-	-	-	-	-	-	-

Fonte: CNJ, 2019, p. 41.

Desta forma, em todos os ramos da Justiça, as promoções têm redundado em decréscimo no número de magistradas. Elas não conseguem sustentar a quantidade observada no nível anterior da carreira e ficam cada vez mais longe da paridade com os colegas.

Em Dificuldades na Carreira da Magistrada²²⁹, a promoção também foi objeto de questionamento, e 70,4% diz não perceber que sua condição feminina dificulta/atrasa as promoções na carreira. Todavia, os percentuais variam um pouco

²²⁹ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Escola Nacional da Magistratura do Trabalho. **Dificuldades na carreira da magistrada**. 2019. Disponível em: http://www.enamat.jus.br/wp-content/uploads/2019/06/Relatorio_Pesquisa_magistradas.pdf. Acesso em: 1 out. 2019.

conforme a faixa etária e o cargo, pois as que relatam maiores obstáculos são aquelas entre 31 a 40 anos de idade (cerca de 35%) e as Ministras do TST (cerca de 50%).

A Nota Técnica nº 2²³⁰ também se debruçou sobre o tema de modo bastante detalhado e logrou colher as informações relativas a cada um dos Tribunais Regionais Federais.

Em primeiro lugar, na análise das promoções à titularidade, os números surgidos no Tribunal Regional Federal da 1ª Região (TRF1)

[...] giraram em torno do percentual global de mulheres na magistratura federal, o que sugere, muito preliminarmente e ainda dependendo de aprofundamento de estudos, que a titularização com duplo deslocamento seja um fator que tem atingido homens e mulheres de modo a manter os respectivos percentuais com que ingressaram na carreira²³¹.

Todavia, foi chamada atenção para o seguinte fator:

[...] o gargalo existe de outra forma: na manutenção dos baixos percentuais femininos, haja vista o desequilíbrio numérico que precede temporalmente essa análise. Se os percentuais femininos são cumulativamente mais baixos e nunca superam os masculinos, o gargalo está exatamente na manutenção do desequilíbrio *ad infinitum*. Ou seja: há anos, as mulheres são minoria e, para deixarem de sê-lo e equilibrarem a balança, seria preciso que fossem maioria em todas as séries²³².

Entretantes, no recorte da titularização por merecimento, com exceção do ano de 2016, em que somente uma juíza foi promovida por merecimento, nos anos anteriores essa modalidade de promoção viabilizou muito mais oportunidades de ascensão aos juízes. No que tange à promoção para o TRF1, desde 1988, 53 homens tornaram-se desembargadores, enquanto somente 10 mulheres alcançaram esse posto, sendo que a maioria ascendeu por merecimento, “[...] porém enquanto 46% dos promovidos em tal condição foram homens, apenas 10% foram mulheres”. Tal índice corresponde a “[...] menos da metade do percentual de mulheres que compõem

²³⁰ 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. Comissão AJUFE MULHERES, 2017. Disponível em: <http://ajufe.org.br/images/pdf/NotaTecnica01Mulheres.pdf>. Disponível em: 3 ago. 2019.

²³¹ *Ibidem*, p. 13.

²³² *Ibidem*, p. 13.

o Tribunal na primeira Instância, o qual é da ordem de 23% (155 mulheres)²³³, padrão que se repete nas convocações e comissões levadas a efeito pela Corte. Portanto, no ambiente do 2º grau, há uma drástica diminuição de participação das juízas federais, sobretudo em funções que, pela natureza, demandam critérios subjetivos (promoção por merecimento, convocações e composição de comissões).

Por outro lado, o Tribunal Regional Federal da 2ª Região (TRF2) possui menor extensão territorial, com jurisdição sobre dois estados do Sudeste (Rio de Janeiro e Espírito Santo). Pelos números, houve relativa equidade nas promoções a juiz/a titular²³⁴. No tocante ao desembargo, desde 1988, 38 homens e 12 mulheres chegaram lá. Quando se observa a promoção por merecimento, verificou-se que 89% eram homens e 11% mulheres. Em relação ao critério de antiguidade, foram promovidos 60% de homens e 40% de mulheres. Por outro lado, entre 2007 e 2017, as magistradas representaram 32% nas convocações para quórum²³⁵, 39% nas convocações para auxílio e 19% nas comissões. Conforme análise da pesquisadora, o TRF2, no âmbito da Justiça Federal, apareceu com menor assimetria de gênero.

Já o Tribunal Regional Federal da 3ª Região (TRF3) compreende os estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul, possuindo em seus quadros 366 magistrados/as. Dos/as 105 juízes/as substitutos/as, 39 são mulheres (cerca de 37%). Dos/as 261 juízes/as titulares, 96 são mulheres (cerca de 37%). E dos/as 42 desembargadores/as, 11 são mulheres (26%). Apesar de as mulheres serem numericamente minoritárias em todos os graus da carreira, o TRF3 destaca-se por ter sua quinta presidente, “Therezinha Cazerta, o que pode indicar uma ruptura no tal teto de vidro”²³⁶. Quanto às inscrições para titularização e promoções ao cargo de juiz/a titular,

[...] com exceção do primeiro edital de 2013, no qual elas foram um pouco mais que a metade (54%), em todos os outros, elas foram

²³³ 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. Comissão AJUFE MULHERES, 2017. Disponível em: <http://ajupe.org.br/images/pdf/NotaTecnica01Mulheres.pdf>. Disponível em: 3 ago. 2019. p. 14.

²³⁴ Ibidem, p. 16.

²³⁵ Segundo a Resolução nº 72/09, do CNJ, a atuação de juízes/as de 1º grau em 2ª instância, na modalidade convocação, pode dar-se para fins de substituição (art. 118, da Lei Orgânica da Magistratura Nacional) ou de auxílio, sendo que, nesse último caso, a Presidência dos Tribunais poderá convocar até 2 juízes/as, e no máximo 2, para a Vice-Presidência. Além disso, a Corregedoria-Geral dos Tribunais pode nomear juízes/as na proporção de um para cada cem juízes/as efetivos/as em exercício no estado ou região, devendo justificar ao referendo do CNJ quando o número exceder a seis.

²³⁶ ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL – AJUFE, op. cit., p. 17.

minoria. E com índices de desequilíbrio mais discrepantes, tendo sido apenas 19% do total de 16 promovidos em 2014²³⁷.

Quando se observa o critério de merecimento para as mesmas promoções, **“tivemos 27 homens promovidos por merecimento (perfazendo 56%) e 21 mulheres (44% do total)”**²³⁸. Por outro lado, no tocante à promoção por merecimento ao cargo de Desembargador/a, nota-se a ascensão de **“19 homens e apenas 8 mulheres (menos da metade do total) e por antiguidade 16 homens e 11 mulheres**, parecendo que este último critério gera resultados mais equânimes”²³⁹. No apanhado histórico, desde 1989, o TRF3, em seus três níveis da carreira, as mulheres permanecem na casa dos 31 a 35%, aparecendo em menor quantidade no cargo de desembargadora (31%) e em maior quantidade no de juíza federal (35%).

Quanto ao Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TRF4), alcança os estados da Região Sul, Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul. É composto por 27 desembargadores/as, sendo 7 mulheres (26%). Nas titularizações desde 2012, os homens apresentam índices bastante superiores aos das mulheres e, quando se estratificam tais números para se olhar somente para as promoções por merecimento, a desigualdade acentua-se, visto que as juízas substitutas totalizaram somente 5% dos/as promovidos/as nessa modalidade: na promoção ao cargo de desembargador/a pelo critério de merecimento, 18 juízes federais foram contemplados, enquanto somente 4 colegas mulheres tiveram o mesmo destino, o que perfaz a proporção de 82% para eles e menos de 18% para elas. No critério da antiguidade, a proporção ficou em 65% de homens e 35% de mulheres. Já o quadro total do TRF4 desde a sua criação, as mulheres representaram 19% dentre os/as desembargadores/as; 24% dos/as juízes/as federais; e 32% dos/as juízes/as substitutos/as. Desta forma, o número de mulheres, além de ser inferior ao de homens, diminui conforme se aumenta o grau na carreira, o que denota “[...] com muita nitidez os impactos do teto de vidro”²⁴⁰.

O Tribunal Regional da 5ª Região (TRF5) é responsável pelos seguintes estados da região Nordeste: Pernambuco, Ceará, Rio Grande do Norte, Paraíba, Alagoas e Sergipe. Dos seus 15 desembargadores, nenhuma é mulher, “sendo este o

²³⁷ 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. Comissão AJUFE MULHERES, 2017. Disponível em: <http://ajufe.org.br/images/pdf/NotaTecnica01Mulheres.pdf>. Disponível em: 3 ago. 2019. p. 18.

²³⁸ Ibidem, p. 19, grifos do autor.

²³⁹ Ibidem, p. 19, grifos do autor.

²⁴⁰ Ibidem, p. 22.

TRF mais desequilibrado em termos de gênero”, inclusive porque, durante sua história, o **percentual de juízas federais nunca ultrapassou 23% e o de juízas substitutas tem estado perto de 38%**²⁴¹. Com relação à titularidade, os editais abertos mostraram que menos mulheres inscrevem-se e, por via de consequência, muito menos mulheres são promovidas, sobretudo quando o critério de escolha é o merecimento (23,5% no total das promoções). Outrossim, desde sua fundação, o TRF5 nunca teve uma magistrada de carreira titular nas bancas de concurso, nem no 2º grau.

Ao fim do relatório, apesar da dificuldade no tratamento dos dados utilizados nesta pesquisa, por terem sido enviados de forma muito heterogênea pelos tribunais estudados, a pesquisadora assentou que “[...] **os dados mais impactantes, podem, sim, iluminar possíveis caminhos e perguntas de pesquisa futuras e mostram, Tribunal a Tribunal, as marcas fortes da desigualdade de gênero e os impedimentos do teto de vidro**” (destaques no original)²⁴².

Com efeito, os dados empíricos ora compilados são fartos e concludentes ao demonstrarem que a trajetória das magistradas de carreira rumo aos tribunais de 2º grau, em todos os ramos, possui especiais dificuldades de gênero, que começam lá no ingresso, arrastam-se ao longo do cotidiano profissional e mostram sua força maior na subida ao desembargo, sobretudo se considerado o critério de merecimento, fenômeno que a Nota Técnica nº 02²⁴³ designa por “teto de vidro”.

Essa expressão é utilizada nos estudos de Maria da Gloria Bonelli e Rennê Martins Barbalho, que assim dissertam:

A literatura específica refere-se à barreira de gênero que existe para o topo da profissão como ‘teto de vidro’ (*glass ceiling*). Junqueira (1999) reporta-se ao estudo de Thornton (1996) sobre as mulheres nas profissões jurídicas na Austrália, como também a estudos focalizando a mesma temática em outros países, para pensar as especificidades e as semelhanças com o caso brasileiro. O teto de vidro é comum a todos. Refere-se à barreira invisível que dá a ilusão de igualdade de oportunidades na carreira, mas bloqueia o acesso às posições

²⁴¹ 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. Comissão AJUFE MULHERES, 2017. Disponível em: <http://ajufe.org.br/images/pdf/NotaTecnica01Mulheres.pdf>. Disponível em: 3 ago. 2019. p. 22, grifos do autor.

²⁴² *Ibidem*, p. 25.

²⁴³ ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL – AJUFE. **Nota Técnica AJUFE Mulheres 02/2019**. Comissão AJUFE MULHERES, 2019. Disponível em <http://ajufe.org.br/images/2019/PDF2019/Nota-Tecnica-Mulheres-2.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2019.

elevadas da hierarquia profissional, mantendo as advogadas nas atividades menos valorizadas, que não preparam para posições de prestígio e poder, e têm pouco contato com clientes. Em países como os Estados Unidos, onde a inscrição da mulher na Ordem dos Advogados (*Bar Association*) só foi permitida a partir da década de 1970, alguns autores relacionam o teto de vidro com esse ingresso tardio, o que seria superado com o tempo. Entretanto, esse obstáculo existe nas mais variadas carreiras que incorporaram a participação feminina, bem como em diversos países de origens e tradições distintas. Esse bloqueio não pode ser superado apenas pelo tempo, sem mudanças na distribuição desigual de poder profissional e nas relações entre homens e mulheres no âmbito da casa²⁴⁴.

Em direção semelhante, Fabiana Cristina Severi reconhece o “teto de vidro” na carreira das magistradas brasileiras e aduz que as barreiras invisíveis colocadas para que elas progredam dificilmente serão resolvidas de forma espontânea, devendo o fenômeno ser analisado com lentes de gênero, raça, etnia e classe social²⁴⁵.

Outrossim, em análise a algumas das pesquisas utilizadas como base empírica desse trabalho, Mariana Rezende Ferreira Yoshida e Thaisa Maria Rodrigues Held consignaram que os

[...] dados em grande parte validam a hipótese de que a maneira encontrada pelas magistradas para conciliarem as demandas de ordem pessoal e profissional ocorre em prejuízo da ascensão na carreira, a qual, como é sabido, implica geralmente em mudanças periódicas de domicílio e atividades que extrapolam a função jurisdicional, como, por exemplo, participação em cursos e bom trânsito na cúpula, o que provavelmente acaba por estabelecer a barreira invisível ou “teto de vidro”²⁴⁶.

Na concepção de Carlos Gómez-Bahillo, Camen Elboj-Saso e Celia Marcén-Muñío, o “teto de vidro” desdobra-se basicamente em 3 tipos de barreiras: 1) barreiras internas relacionadas à identidade social do gênero, produzidas desde o início do processo de socialização, mediante a atribuição de papéis de gênero

²⁴⁴ BONELLI, Maria da Glória; BARBALHO, Rennê Martins. O profissionalismo e a construção de gênero na advocacia paulista. **Sociedade e Cultura**. v. 11, n. 2. Disponível em: <https://doi.org/10.5216/sec.v11i2.5287>. Acesso em: 22 nov. 2021. p. 277.

²⁴⁵ SEVERI, Fabiana Cristina. O gênero da justiça e a problemática de efetivação dos direitos humanos das mulheres. **Direito & Práxis**, Rio de Janeiro, v. 07, n. 13, p. 81-115, mar. 2016. Disponível em <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/16716>. Acesso em 27 abr. 2021.

²⁴⁶ YOSHIDA, Mariana Rezende Ferreira; HELD, Thaisa Maria Rodrigues Held. Paridade de gênero na magistratura: um imperativo da democracia. **Revista Eletrônica do CNJ**, v. 3, n.2, p. 82-91. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/ojs/index.php/revista-cnj/article/view/77>. Acesso em 02 jun. 2022. p. 85.

discriminatórios às mulheres; 2) barreiras externas vinculadas à cultura organizacional e à existência de estereótipos de gênero, que atuam sempre contra a promoção da mulher por estarem as organizações impregnadas de valores androcêntricos; e 3) barreiras derivadas de sua função familiar, vinculadas à procriação e responsabilidades domésticas, que constituem impeditivos para que a mulher ocupe postos com horários mais disponíveis ou que requeiram mobilidade. Segundo os/as autores/as, o “teto de vidro” oculta uma discriminação indireta, não explicitada nas leis, mas que pode ser medida pelos resultados diferentes ocasionados nos grupos sociais, tal qual verificaram ocorrer no Poder Judiciário espanhol²⁴⁷ e se pode notar no Brasil, como visto linhas atrás.

Desta forma, a próxima seção dedicar-se-á à leitura das barreiras identificadas para o alcance do desembargo pelas magistradas de carreira em suas mais diversas facetas à luz do direito da antidiscriminação, em especial da discriminação indireta, universo em que está inserido o chamado “teto de vidro”.

²⁴⁷ GOMEZ-BAHILLO, Carlos; ELBOJ-SASO, Carmen; MARCEN-MUNIO, Celia. Feminización de la judicatura española. **Convergencia**, Toluca, v. 23, n. 70, p. 199-226, abr. 2016. Disponível em: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352016000100199&lng=es&nrm=iso. Acesso em: 22 nov. 2021. Tradução livre.

3 RESPOSTAS ANTIDISCRIMINATÓRIAS DIANTE DAS BARREIRAS NO ACESSO AOS TRIBUNAIS BRASILEIROS DE 2º GRAU PELAS MAGISTRADAS DE CARREIRA

A seção anterior, ao enumerar e analisar os principais dados empíricos relativos às magistradas brasileiras produzidos entre 1996 e agosto de 2021, examinou os fatores que, numa perspectiva de gênero, determinam a sub-representação delas nos tribunais brasileiros de 2º grau. Com isso, foram encontradas oito barreiras no percurso das mulheres desde o início da carreira até o desembargo, a saber: 1) ingresso; 2) maior afetação da vida pessoal pelo exercício do cargo; 3) mais oportunidades de ascensão perdidas em razão de papéis de gênero; 4) discriminação interseccional; 5) atitudes discriminatórias; 6) maior grau de dificuldade no exercício do cargo; 7) menos indicações para cargos com critérios subjetivos de nomeação; e 8) a promoção, especialmente por merecimento.

A perspectiva de gênero utilizada como método de análise dos dados colhidos, tal qual consta na introdução deste trabalho, é aquela concebida por Alda Facio e tem como motes: 1) a discriminação a que está sujeita as mulheres em quase todos os campos da vida; 2) o conceito de discriminação contra da mulher descrito na CEDAW; 3) o sexismo como a crença, fundamentada em uma série de mitos e mistificações, na superioridade do gênero masculino sobre o feminino; 4) a subordinação das mulheres em praticamente todos os setores da sociedade como resultado da ordem de gênero instituída pela lógica patriarcal; e 5) por ser o direito androcêntrico, as leis já nascem com viés de gênero, apesar de parecerem neutras²⁴⁸.

Portanto, a fim de cumprir o segundo grande objetivo deste trabalho (o primeiro foi identificar e categorizar barreiras) – isto é, compreender melhor como essas barreiras podem ser juridicamente superadas –, a perspectiva de gênero aponta que é necessário voltar as atenções para um conceito central: o de discriminação contra as mulheres, como definido pela CEDAW, em seu art. 1º:

[...] a expressão “discriminação contra a mulher” significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher independentemente de seu estado civil com

²⁴⁸ FACIO, Alda. Metodología para el análisis de género del fenómeno legal. In: FACIO, Alda; FRÍES, Lorena (org.). **Género y Derecho**. Santiago do Chile: Edições LOM, 1999. p. 99-136. p. 182-191. Tradução nossa.

base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos: político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo²⁴⁹.

De acordo com esse conceito normativo, a discriminação contra as mulheres está na inobservância da igualdade que deve existir com relação aos homens no reconhecimento, gozo ou exercício de direitos humanos ou liberdades fundamentais em todos os setores da vida. Nesses termos, o campo jurídico apto a contribuir mais diretamente nessa análise é o direito da antidiscriminação, em que são sistematizados conceitos, princípios, institutos e perspectivas para a compreensão do conteúdo jurídico do princípio da igualdade como mandamento antidiscriminatório, dada sua particular atenção ao fenômeno da discriminação, suas modalidades, seus principais desafios e questões, em busca de respostas jurídicas concretas²⁵⁰.

Esta seção objetiva situar o direito da antidiscriminação, com o destaque dos elementos aplicáveis à pesquisa, em especial seus respectivos marcos teóricos e normativos. Ao final, são sugeridas respostas tendentes a superar o quadro discriminatório examinado, cuja intensidade varia de mínima a máxima, conforme classificação de Margareth Thornton²⁵¹. O percurso orienta-se, como um todo, rumo a um ideal de igualdade substantiva, como logo a seguir se explicita.

3.1 Discriminação por gênero no Poder Judiciário brasileiro e o desafio para a igualdade substantiva

De acordo com os dados colhidos e examinados na seção 2, embora a carreira da magistratura brasileira não seja restrita a homens, seu regime jurídico e dinâmicas resultam na discriminação das mulheres por motivos de gênero, em especial nos tribunais de 2º grau. Esse fenômeno remete ao chamado “teto de vidro” nos estudos sociológicos, como adiantado no item 2.3.8, configurando “discriminação”, conforme previsão do art. 1º, da CEDAW. Isso, porque há distinções,

²⁴⁹ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**, 1979. Brasil: ONU Mulheres, 1979. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em 18 jun. 2022.

²⁵⁰ RIOS, Roger Raupp. **Direito da antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. p. 13.

²⁵¹ THORNTON, Margareth. ‘Otherness’ on the Bench: how merit is gendered. **Sydney Law Review**, Sydney, v. 29, n. 3, p. 391-413, 2007. Disponível em: <http://classic.austlii.edu.au/au/journals/SydLawRw/2007/16.html>. Acesso em: 30 jun. 2022.

restrições, exclusões e preferências por motivos de gênero, violando o direito fundamental que as juízas de carreira ostentam de participar e exercer, em igualdade com os homens, todos os níveis e graus da jurisdição que constituem a carreira da magistratura.

A presente seção cuida das bases teóricas e normativas que informam a compreensão desse fenômeno, começando pela justificativa democrática que a paridade de gênero no Poder Judiciário suscita.

3.1.1 *Desafios à contribuição das mulheres na magistratura: andocentrismo e ideologia do profissionalismo*

Na busca pelos instrumentos jurídicos para a superar a assimetria de gênero nos tribunais brasileiros de 2º grau proposta nesta pesquisa, é interessante esclarecer, de partida, os motivos pelos quais esses ambientes devem ser igualmente acessíveis para homens e mulheres, até porque existem pelo menos três linhas de justificação que permeiam a temática, quais sejam: 1) a paridade de gênero como pressuposto democrático; 2) a paridade de gênero como veículo da perspectiva de gênero na atividade judicante; e 3) a paridade de gênero como vetor de mudança na representação que a sociedade tem a respeito da justiça²⁵².

O presente trabalho adota a argumentação da democrática e irá explicar o porquê nas linhas abaixo.

A paridade de gênero no Poder Judiciário, além de ser uma consequência do princípio da igualdade, é uma obrigação a ser concretizada pelo estado brasileiro pelo menos desde 2 de março de 1984, quando a CEDAW aqui entrou em vigor²⁵³, haja vista que, em seu art. 7º, “b”, a Convenção prevê o seguinte:

Artigo 7º. Os Estados-parte tomarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na vida política e pública do país e, em particular, garantirão, em igualdade de condições com os homens, o direito a:

²⁵² DUARTE, Madalena; OLIVEIRA, Ana; FERNANDO, Paulo; GOMES, Conceição. As mulheres nas magistraturas: uma análise das representações sociais, **e-cadernos CES** [Online], n. 24, 2015. Disponível em: <http://journals.openedition.org/eces/1993>. Acesso em: 19 maio 2022.

²⁵³ Conforme Decreto Presidencial nº 4.377/02, que promulgou a CEDAW. (BRASIL. Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2022. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto no 89.460, de 20 de março de 1984. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 13 set. 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 27 jul. 2022.).

[...]

b) Participar na formulação de políticas governamentais e na execução destas, e ocupar cargos públicos e exercer todas as funções públicas em todos os planos governamentais;

Com foco no Poder Judiciário e com o objetivo de compreender de que maneira o *status* de atores/atrizes do sistema de justiça, e as disputas internas por eles/as travadas, interferiam nas relações entre direito e política, Frederico Normanha Ribeiro de Almeida desenvolveu uma ampla pesquisa e observou a distribuição dos cargos na magistratura de acordo com o gênero, identificando o que chama de “divisão sexual do trabalho jurídico”. No seu entendimento, o maior ingresso de mulheres com o passar do tempo ensejou somente um efeito geracional, ou seja, um aumento no número delas de uma geração de magistrados/as para outra, pois as cúpulas continuaram sendo ocupadas majoritariamente por homens. Prossegue o autor que, em comparação a outras carreiras jurídicas, o Poder Judiciário mostrou-se menos aberto à ascensão das mulheres. Uma das hipóteses para tal é que

[...] os grupos profissionais nos quais a dominação masculina é mais evidente e a posição das mulheres é menos privilegiada tendem a ser mais favorecidos no posicionamento de seus membros num campo de poder da justiça estatal igualmente masculinizado e pouco permeável à participação feminina.

[...]

[...] não se trata apenas das proporções de cargos ocupados por homens e mulheres, mas principalmente das possibilidades diferenciais de ascensão e de distribuição do poder interno que as profissões jurídicas permitem aos seus membros, de acordo com a construção social dos gêneros masculino e feminino²⁵⁴.

Nas palavras de Adilson José Moreira, uma das faces mais importantes de uma sociedade realmente democrática é o comprometimento do seu sistema jurídico com a inclusão de todos/as²⁵⁵. Nos espaços de poder, a representatividade democrática que abarque a igualdade de gênero atrela-se “[...] à realização de direitos humanos: o direito à igualdade de acesso e de participação na vida pública”²⁵⁶, que é

²⁵⁴ ALMEIDA, Frederico Normanha Ribeiro de. **A Nobreza Togada**: as elites jurídicas e a política da justiça no Brasil. Tese (Doutorado em Ciência Política). Universidade São Paulo, São Paulo, 2010. p. 218-220.

²⁵⁵ MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020.

²⁵⁶ SEVERI, Fabiana Cristina. O gênero da justiça e a problemática de efetivação dos direitos humanos das mulheres. **Direito & Práxis**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 13, p. 81-115, mar. 2016. Disponível em

expressamente assegurado no art. 7º, “a”, da CEDAW, e decorre do previsto no art. 5º, I, da Constituição Federal.

A teor do anotado por J. J. Gomes Canotilho, o princípio da igualdade de acesso aos cargos públicos alude à chamada “oportunidade equitativa”, ou seja, numa república democrática, a ocupação desses espaços deve guardar correspondência mínima às condições sociais ou econômicas de todos/as os/as cidadãos/ãs, a fim de assegurar que as decisões políticas efetivamente resultem da ampla participação popular²⁵⁷.

De maneira enfática, o Comitê CEDAW, na Recomendação nº 23, consigna que

O artigo 7 obriga os Estados Partes a adotarem todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres na vida política e pública e para garantir que gozem de igualdade com os homens na vida política e pública. [...] A vida política e pública de um país é um conceito amplo. Refere-se ao exercício do poder político, em particular o exercício dos poderes legislativo, judicial, executivo e administrativo.

Sociedades nas quais as mulheres são excluídas da vida pública e da tomada de decisões não podem ser descritas como democráticas. O conceito de democracia terá significado real e dinâmico e efeito duradouro apenas quando a tomada de decisão política for compartilhada por mulheres e homens e levar em conta igualmente os interesses de ambos²⁵⁸.

Em comentário a essa recomendação, Alda Facio conclui que o Estado está obrigado a garantir às mulheres igual acesso ao exercício dos mais altos cargos da magistratura sem sofrer qualquer tipo de discriminação no desempenho das funções²⁵⁹.

<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/16716>. Acesso em: 27 abr. 2021. p. 105.

²⁵⁷ CANOTILHO, José Joaquim Gomes. República e autodeterminação política. In: CANOTILHO, José Joaquim Gomes *et al.* (org.). **Comentários à Constituição do Brasil**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 50.

²⁵⁸ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Comitê CEDAW. **Recomendação nº 23, 1997**. Disponível em:

[https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/repositorio/41/Tradu%C3%A7%C3%A3o%20das%20Recomenda%C3%A7%C3%B5es%20Gerais%20da%20ONU%20\(1\).pdf](https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/repositorio/41/Tradu%C3%A7%C3%A3o%20das%20Recomenda%C3%A7%C3%B5es%20Gerais%20da%20ONU%20(1).pdf). Acesso em 26 abr. 2022.

²⁵⁹ FACIO, Alda. Con los lentes del género se ve otra justicia. **El Otro Derecho**, Bogotá, n. 28, p. 85-102, jul. 2002. Disponível em: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ea00b98043f84b9b9bb8bf009dcdef12/15.+Con+los+lentes+del+g%C3%A9nero+se+ve+otra+justicia.pdf?MOD=AJPERES>. Acesso em 18 jun. 2022.

No plano regional, ainda vale lembrar do Marco Normativo para Consolidar a Democracia Paritária, instituído pelo Parlamento Latino-americano e Caribenho (PARLATINO) em 2015, com o objetivo de referenciar os Estados-membro na “[...] implementação de reformas institucionais e políticas que promovam e assegurem a igualdade substantiva em todas as esferas de tomada de decisão”²⁶⁰. Com o *slogan* de atuação resumido pela expressão “50/50”, o marco introduz em seu art. 3º o conceito da chamada democracia paritária, que se trata de um modelo “[...] no qual a igualdade substantiva e a paridade entre homens e mulheres são eixos estruturantes das transformações que assume um Estado responsável e inclusivo”²⁶¹, tendo como finalidades “[...] o estabelecimento de um novo contrato social e forma de organização da sociedade pelo qual se erradique toda exclusão estrutural, em particular, das mulheres e das meninas”²⁶² e “[...] um novo equilíbrio social entre homens e mulheres no qual ambos assumam responsabilidades compartilhadas em todas as esferas da vida pública e privada”²⁶³. Ainda, de acordo com o texto normativo, a paridade é

[...] medida democratizante que implica na participação equilibrada de mulheres e homens em todos os processos decisórios do âmbito público e privado. Entendida como uma meta a qual os poderes públicos almejam como fundamento de sua legitimação democrática, e através do impulso do Estado, deveria igualmente constituir uma aspiração do setor privado, academia, sociedade civil, etc. (art. 4.3).

Marcelo Semer, em estudo acerca da força normativa da Constituição Federal, comparou o diploma a um “tigre de papel”, alegoria do folclore chinês que enfeixa um “[...] símbolo aparentemente ameaçador, mas sem forças suficientes para intimidar ou proteger”²⁶⁴, haja vista, dentre outros fatores, o aparente bloqueio que juízes/as brasileiros/as têm em exercer o papel de garantistas que o texto constitucional lhes outorgou. Teoriza que isso ocorre porque “[...] a despeito de todo bafejar democrático na sociedade” que a Constituição Federal trouxe, “[...] o Judiciário

²⁶⁰ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. PARLAMENTO LATINO AMERICANO E CARIBENHO. **Marco Normativo para consolidar a Democracia Paritária, de 28 de novembro de 2015**. Brasil: ONU Mulheres, 2018. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2018/06/Marco-Normativo-Democracia-Paritaria_FINAL.pdf. Acesso em: 18 jun. 2022. p. 9.

²⁶¹ *Ibidem*, p. 25.

²⁶² *Ibidem*, p. 26.

²⁶³ *Ibidem*, p. 28.

²⁶⁴ SEMER, Marcelo. **Os paradoxos da Justiça: Judiciário e política no Brasil**. São Paulo: Contracorrente, 2021. p. 171-189.

permaneceu em enclave autoritário, regido quase como uma gerontocracia”²⁶⁵. Segundo o autor, “[...] continuamos com o mesmo Judiciário hierarquizado de antes”, em que a eleição das cúpulas é privilégio de desembargadores/as”, gerando “[...] drásticas consequências para um desejado perfil democrático da instituição”²⁶⁶, inclusive no tocante à sua composição, extremamente refratária ao ingresso de mulheres e pessoas negras em virtude dos critérios de recrutamento e dinâmicas institucionais excludentes. A tal estado de coisas, Semer qualifica como uma “democracia interrompida”, ressaltando que “o desprezo pela igualdade é sempre um diferencial nas democracias interrompidas”²⁶⁷.

Em direção semelhante, ao dissertar sobre a necessidade de que a magistratura seja, de fato, democrática, como propugna a Constituição Federal, Maurício Corrêa de Moura Rezende lembra que a pluralidade de gênero, raça, etnia, classe social e outros marcadores em seus/uas integrantes “[...] é um indicativo de que o Judiciário está mais aberto a todas as ideologias, todos os grupos sociais, convive em um ambiente democrático”²⁶⁸, ao passo que a magistratura formada precipuamente por grupos sociais hegemônicos, como é a brasileira, afasta-se do pluralismo de valores, “[...] o que é antidemocrático e enfraquece a legitimidade do Poder Judiciário, bem como sua idoneidade a dar respostas democráticas para a sociedade”²⁶⁹. Nesse contexto, essa “[...] diversificação das vozes na Justiça” é relevante, “[...] mesmo naquelas situações em que essas vozes não consigam se impor”²⁷⁰.

Destarte, espelhar em sua composição a diversidade existente na sociedade parece ser uma condição para que o Poder Judiciário brasileiro se firme em sua missão de dizer o direito, de resolver os mais variados tipos de conflitos e de fazer cumprir os preceitos democráticos, sobretudo nessa quadra histórica, em que, nos dizeres de Boaventura de Sousa Santos, “[...] a redemocratização e o novo marco

²⁶⁵ SEMER, Marcelo. **Os paradoxos da Justiça: Judiciário e política no Brasil**. São Paulo: Contracorrente, 2021. p. 171.

²⁶⁶ Ibidem, p. 172.

²⁶⁷ Ibidem, p. 189.

²⁶⁸ REZENDE, Maurício Corrêa de Moura. **A administração da justiça para uma magistratura democrática**. Dissertação (Mestrado em Direito do Estado) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2015. p. 133.

²⁶⁹ Ibidem, p. 133.

²⁷⁰ SEVERI, Fabiana Cristina. O gênero da justiça e a problemática de efetivação dos direitos humanos das mulheres. **Direito & Práxis**, Rio de Janeiro, v. 07, n. 13, p. 81-115, mar. 2016. Disponível em <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/16716>. Acesso em 27 abr. 2021. p. 106.

constitucional deram maior credibilidade ao uso da via judicial como alternativa para alcançar direitos”²⁷¹.

Entretanto, pontua Jane Reis Gonçalves Pereira que essa dimensão representativa do Poder Judiciário, no que ela chama de “[...] representação democrática judicial”²⁷², deve ser vista com cautela, porquanto as funções judiciais não se enquadram e não devem se enquadrar, *prima facie*, aos conceitos tradicionalmente atribuídos à representação pela literatura constitucionalista. Nesse sentido, a autora aborda a chamada representação descritiva (identitária), que se refere justamente “[...] à ideia de que as instituições estatais devem refletir a composição da sociedade”²⁷³, e reconhece a dificuldade em se determinar a correlação existente entre tal semelhança e a legitimidade do Poder Judiciário. Todavia, pondera que “[...] a partir do momento em que se difunde a ideia de que o Judiciário tem facetas representativas, o significado do aspecto identitário não pode ser ignorado e merece ser debatido seriamente”²⁷⁴.

A esse respeito, contribui Marina França Santos ao teorizar que o modelo republicano-democrático adotado pelo Estado brasileiro na Constituição Federal concebe, por natureza, “[...] poderes estatais eminente e necessariamente participativos e pluralistas”, do que não escapa, por óbvio, o Poder Judiciário, cuja atividade, apesar de estar vinculada às expressões da lei, é exercida por sujeitos/as “socialmente posicionados”, que atuam “sob o influxo de perspectivas”²⁷⁵. Assim,

O Poder Judiciário reflete a diversidade de membros da sociedade na medida em que ponto de partida da atividade hermenêutica dos magistrados reside em suas experiências e compreensões sobre as ações, os eventos, as regras e as próprias estruturas sociais.

[...]

A inclusão de gênero se torna uma exigência democrática, uma vez que a justiça democrática só será efetivamente garantida se as diferentes perspectivas sociais tiverem igual espaço nas esferas de poder. [...] O que interessa, nesta proposta, é a ampliação do acesso para que posições sociais distintas sejam veiculadas, no sentido de

²⁷¹ SANTOS, Boaventura de Sousa. **Para uma revolução democrática da Justiça**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2019. p. 25.

²⁷² PEREIRA, Jane Reis Gonçalves. Representação democrática do Judiciário: reflexões preliminares sobre os riscos e dilemas de uma ideia em ascensão. **Juris Poiesis**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 17, p. 343-359, 2014. Disponível em: <https://portal.estacio.br/media/2485/revistas-juris-poesis-14.pdf>. Acesso em 24 maio 2022. p. 351.

²⁷³ Ibidem, p. 351.

²⁷⁴ Ibidem, p. 351.

²⁷⁵ SANTOS, Marina França. **Imparcialidade e diversidade de gênero nos tribunais**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018. p. 196.

possuírem canais mais diretos de verbalização e de compartilhamento nas esferas públicas centrais da sociedade²⁷⁶.

Prossegue a autora que o valor da imparcialidade somente se consolida e fortalece quando os/as julgadores/as estão de fato equidistantes das partes e,

[...] sendo o gênero fator de diferenciação estrutural de posições sociais de sujeitos no Brasil e, por conseguinte, configurador de pontos de partidas e lugares de fala socialmente relevantes, o acolhimento dessas perspectivas fortalece o postulado da imparcialidade do Poder Judiciário. O fato de o Poder Judiciário não ser um órgão representativo não exclui a necessidade de que seja democrática. A diversidade na composição do Poder Judiciário é desejável por implementar a *imparcialidade forte*, que, não se satisfazendo com uma pretensão de isenção dos magistrados individuais, exige a ampliação dos discursos em disputa na interpretação dos fatos sociais e do direito, permitindo a emergência de debates mais sensíveis às diferentes perspectivas existentes na sociedade. [...] Esse acolhimento de perspectivas pelo Poder Judiciário é desejável por permitir que o órgão não se identifique com uma parcela exclusiva da sociedade, aprofundando-se, desse modo, efetivamente, o postulado da imparcialidade²⁷⁷.

Destarte, ainda que com algumas ressalvas teóricas, é possível falar em representatividade democrática de gênero também no Poder Judiciário, ou seja, uma verdadeira democracia deve pressupor que a composição de sua magistratura seja minimamente semelhante ao perfil da população que julga, eis porque o presente trabalho tem como fio condutor a perspectiva democrática/igualitária, mais precisamente da igualdade substancial, que será objeto da próxima subseção, à luz do direito da antidiscriminação.

Por outro lado, quanto às outras duas abordagens emprestadas ao tema – vinculadas à uma suposta perspectiva de gênero ou mudança na representação social da justiça pela maior presença de mulheres na magistratura –, constata-se que os estudos empíricos desenvolvidos para testá-las até agora não chegaram a resultados conclusivos. Os achados sugerem que as magistradas, em nome da manutenção de uma suposta imparcialidade e unidade do corpo da magistratura, aderem ao modelo androcêntrico²⁷⁸ da instituição e passam a reproduzi-lo, apagando as próprias

²⁷⁶ SANTOS, Marina França. **Imparcialidade e diversidade de gênero nos tribunais**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018. p. 196.

²⁷⁷ Ibidem, p. 196.

²⁷⁸ Baseada exclusivamente na perspectiva masculina, que coloca o homem “(branco e hétero)” como sendo o “único indivíduo capaz de se despir de suas próprias características e assumir aquelas

diferenças de gênero em suas atuações, como demonstrou a pesquisa realizada por Maria Tereza Sadek em 2005, junto a 3.258 associados/as da AMB²⁷⁹. Nesse levantamento, cujas respostas acerca de diversos temas afetos à atuação jurisdicional foram também recortadas de acordo com o gênero dos/as respondentes, observou-se que

[...] as opiniões da mulher juíza não diferem verdadeiramente das manifestações dos juizes, o que evidencia um dado fundamento à compreensão do fenômeno judiciário de que, afinal de contas, existe uma ideologia típica de magistratura, sobrepairando sobre os segmentos de gênero de que se compõe²⁸⁰.

Conclusão semelhante chegaram os estudos mais recentes de Madalena Duarte, Ana Oliveira, Paulo Fernando e Conceição Gomes em Portugal²⁸¹, bem como aqueles realizados por Tharuell Kahwage e Fabiana Severi junto ao Tribunal de Justiça do Pará²⁸².

Tais questões parecem estar ligadas à chamada “ideologia típica de magistratura”, que foi explorada nos debates da socióloga Maria da Glória Bonelli, quando investigou a forma pela qual as relações de trabalho são travadas na carreira da magistratura paulista: ao mergulhar nesse campo, a pesquisadora constatou que os/as magistrados/as se uniram em prol do ideário do profissionalismo. Por essa maneira de se regular o mundo do trabalho – forjada ao longo de um processo histórico a fim de se distinguir dos modelos burocrático e de mercado²⁸³ –, há uma

desejáveis à atuação jurisdicional: imparcialidade, independência, justiça, etc” (KAHWAGE, Tharuell; SEVERI, Fabiana. Por que ter mais mulheres? O argumento da “voz diferente” nas trajetórias profissionais das desembargadoras do TJPA. **Revista Direito e Práxis**, v. 13, n. 1, p. 367-394, mar. 2022. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/49176>. Acesso em: 20 maio 2022.).

²⁷⁹ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Constituinte de 1987: Carta das Mulheres ao Constituintes**. 1987. Disponível em https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao-cidada/a-constituente-e-as-mulheres/arquivos/Constituinte%201987-1988-Carta%20das%20Mulheres%20aos%20Constituintes.pdf. Acesso em: 3 agosto 2019.

²⁸⁰ BENETI, Sidnei Agostinho. Falam os juizes na pesquisa da AMB. *In*: SADEK, Maria Tereza. **Magistrados: uma imagem em movimento**. Rio de Janeiro: FGV, 2006. p. 99-113. p. 110.

²⁸¹ DUARTE, Madalena; OLIVEIRA, Ana; FERNANDO, Paulo; e GOMES, Conceição. As mulheres nas magistraturas: uma análise das representações sociais, **e-cadernos CES** [Online], n. 24, 2015. Disponível em: <http://journals.openedition.org/eces/1993>. Acesso em: 19 maio 2022.

²⁸² KAHWAGE; SEVERI, op. cit.

²⁸³ Maria da Glória Bonelli explica que “[...] a lógica de mercado baseia-se no princípio da livre-concorrência; a lógica burocrática baseia-se no princípio gerencial da administração racional-legal.” A lógica de mercado rechaça a “obrigatoriedade de possuir diploma superior da profissão que se vai desenvolver. [...] Competição e consumismo são as palavras-chave que resume a ideologia do mercado livre. [...] A ideologia burocrática é sintetizada pela valorização do caráter administrativo e

valorização do “conhecimento abstrato”, da “formação nos cursos superiores”, do “controle do mercado pelos pares”, da “[...] autonomia para realizar diagnósticos”, da “prestação de serviços especializados com qualidade e independente dos interesses dos clientes, do Estado e do mercado. A síntese da ideologia do profissionalismo é a *expertise* para servir com independência”²⁸⁴.

Nesse contexto, após longo e detalhado estudo histórico acerca do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo (TJSP), um dos mais antigos do Brasil, a autora concluiu que, desde sua gênese, o Poder Judiciário brasileiro foi integrado por magistrados que compartilhavam do que ela chama de “[...]homogeneidade político-ideológica”, inicialmente estabelecida em virtude da formação comum desses quadros em Coimbra (Portugal) durante o período do Império, o que lhes conferiu uma “socialização burocrática”²⁸⁵.

Durante a República, para adquirir importância institucional e autonomia, bem como fazer frente aos reveses da política – antes imbrincada às funções judicantes e com forte componente clientelista –, o Poder Judiciário passou a incorporar princípios típicos do profissionalismo, que acabou por ser institucionalizado a partir de 1921, com a implementação do concurso público para ingresso na carreira em 1922, e criação da Corregedoria-Geral da Justiça em 1927, “como recurso de autocontrole”²⁸⁶.

Além disso, face a mudança na origem social dos desembargadores da época, que englobavam um número considerável de filhos de bacharéis e magistrados (cerca de 35%), caracterizou-se “a endogenia no mundo do Direito”, ensejando a forte unidade do grupo. Tais valores resistiram ao passar do tempo, apesar de todas as mudanças experimentadas pela política brasileira. Destaca a pesquisadora, ainda, que um dos principais trunfos do profissionalismo é o argumento da neutralidade, fomentado pela adoção de valores universais, que servem para justamente

da eficiência. O tipo de especialização que predomina na divisão do trabalho do modelo burocrático é de base mecânica, já que ele é controlado hierarquicamente; a forma de ingresso é controlada pelo pessoal administrativo; a trajetória de carreira é vertical dentro da mesma firma, e o tempo de permanência na ocupação é médio, havendo significativo treinamento escolar”. (BONELLI, Maria da Glória. **Profissionalismo e política no mundo do Direito**: as relações dos advogados, desembargadores, procuradores de justiça e delegados de polícia com o Estado. São Carlos: EdUFSCar, 2002. p. 17-18.).

²⁸⁴ Ibidem, p. 16-17.

²⁸⁵ Ibidem, p. 87-89.

²⁸⁶ Ibidem, p. 91-96.

homogeneizar o corpo profissional²⁸⁷. No Poder Judiciário – embora sejam observadas algumas diferenças entre tribunais –, a institucionalização velada de tais valores antes mesmo do ingresso das mulheres em seus quadros, promoveu um verdadeiro “fechamento generificado” por intermédio da estratificação, com a imposição de barreiras para as mulheres progredirem aos cargos mais altos da carreira²⁸⁸.

Logo, pelo profissionalismo, ganha força o discurso de que todos/as são capazes de, após adquirir a habilitação profissional, alcançar os mesmos espaços e desempenhos, bastando, para tanto, esforçarem-se. Visto dessa forma, o ideário do profissionalismo valida totalmente o mérito como critério de ingresso e ascensão nas carreiras que o seguem, a exemplo da magistratura brasileira.

Na Austrália, essa questão é explorada por Margaret Thornton, segundo a qual o mérito, apesar de parecer objetivo e neutro, sofre nítidos influxos do gênero. De acordo com a pesquisadora, o mérito utilizado para definir quem entra, ou não, na carreira judicial, em tese, busca eleger a “melhor pessoa para o trabalho”. Todavia, o escrutínio desse mérito tem a ver o desempenho passado e o potencial para o futuro, de maneira que, longe de ser uma variável objetiva, há sempre um elemento de incerteza associado. Além disso, sustenta que há uma carga inegável de subjetividade na determinação de quais fatores são levados em consideração e como são avaliados. Completa que, por englobar uma ideia de merecimento, no sentido de ter direito a uma nomeação por ter se empenhado em alguma situação, os dois significados de mérito – excelência e merecimento – se confundiram, elegendo como “a melhor pessoa para o trabalho” aquela que é mais merecedora e destacada aos olhos de quem identifica e avalia. Aduz que tem sido um lugar comum nas pesquisas feministas a conclusão de que, para uma mulher ter sucesso, ela tem que ser melhor do que seus colegas homens, e a desconstrução da objetividade do mérito é facilmente alcançada quando se verifica que na Suprema Corte Australiana ingressaram somente três mulheres, um juiz abertamente gay e nenhum indígena em mais de um século. Observou, também, que quanto mais alto se ascende na hierarquia judicial, mais evasivos e menos transparentes são os critérios de mérito envolvidos na indicação de juízes/as,

²⁸⁷ BONELLI, Maria da Gloria. **Profissionalismo e política no mundo do Direito**: as relações dos advogados, desembargadores, procuradores de justiça e delegados de polícia com o Estado. São Carlos: EdUFSCar, 2002.

²⁸⁸ BONELLI, Maria da Gloria. Profissionalismo, gênero e significados da diferença entre juízes e juízas estaduais e federais. **Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar**, São Carlos, n. 1, p. 103-123, 2011. p. 104.

concluindo que o mérito funciona, na verdade, como um princípio central de legitimação do estado sexista²⁸⁹.

Por aqui, como bem observa Ana Paula de Oliveira Sciamarella, a projeção de autonomia que a Constituição Federal de 1988 conferiu ao Poder Judiciário assentou definitivamente o profissionalismo na magistratura²⁹⁰. O próprio merecimento – cuja aferição seria baseada no desempenho e indicadores objetivos de produtividade e presteza no exercício da jurisdição, bem como frequência a cursos de aperfeiçoamento – é, ao lado da antiguidade, um dos critérios constitucionais para a promoção na carreira (art. 93, I), transmitindo sem maiores dificuldades as supostas características de neutralidade e objetividade que regeriam esse processo.

Esse quadro, à luz do princípio da igualdade, distancia-se de sua vertente substantiva, pois, como defendido por Sandra Fredman, critérios de julgamento que desconsiderem gênero, raça, etnia e outros *status* relevantes dos/as concorrentes, não apresentando relação com os marcadores sociais de diferença e os tratando inteiramente “por mérito”, tendem perpetuar a desigualdade, na medida em que seus elementos podem reforçar a discriminação estrutural existente ou institucionalizar pressupostos discriminatórios implícitos²⁹¹.

O ideário do mérito, da imparcialidade, neutralidade e objetividade, tão caros à instituição judiciária, no direito da antidiscriminação, também se aproxima da chamada perspectiva da antidiferenciação, segundo a qual são reprováveis quaisquer “[...] tratamentos diferenciados (prejudiciais ou benéficos) em favor de quem quer que seja, considerados os critérios proibidos de discriminação”, associando-se a “[...] uma visão de mundo individualista e meritocrática, que sublinha o direito do indivíduo ser tratado conforme suas qualidades e mérito e não em função de estereótipos ou preconceitos”, de tal forma que “[...] engendram um direito da antidiscriminação vazio de conteúdo”, pois, supostas características neutras, imparciais e objetivas, na verdade, trazem como paradigma “[...] características e preferências dos grupos dominantes (raça branca, sexo masculino, religião cristã, orientação sexual heterossexual, etc.)”. A teoria da discriminação institucional também oferece críticas

²⁸⁹ THORNTON, Margareth. ‘Otherness’ on the Bench: how merit is gendered. **Sydney Law Review**, Sydney, v. 29, n. 3, p. 391-413, 2007. Disponível em: <http://classic.austlii.edu.au/au/journals/SydLawRw/2007/16.html>. Acesso em: 30 jun. 2022. p. 402-403.

²⁹⁰ SCIAMARELLA, Ana Paula de Oliveira. **Magistratura e Gênero: uma análise da condição profissional feminina no judiciário fluminense**. Rio de Janeiro: Autografia, 2020. p. 60.

²⁹¹ FREDMAN, Sandra. **Discrimination Law**. 2. ed. Oxford: Oxford University, 2011.

ao modelo meritocrático e chama “[...] atenção para a impropriedade da avaliação do mérito e do demérito individuais a partir de uma pseudoneutralidade”, resultando em impactos desiguais a determinados grupos²⁹².

Como bem registrado por Jane Reis Gonçalves Pereira e Renan Medeiros de Oliveira, o arquétipo de juiz ideal, concebido até mesmo no campo da filosofia do direito, traz em seu bojo figuras masculinas dotadas de traços sobre-humanos capazes de garantir a confiabilidade e imparcialidade necessárias ao ato sublime de julgar, de sorte que as características culturalmente atribuídas ao feminino seriam incompatíveis com o exercício da função. Em consequência, as mulheres juízas, tidas como “desviantes” no ambiente, conformam-se ao padrão masculino reinante e apagam qualquer vestígio da diferença²⁹³.

Margareth Thornton também observou que, na tradição jurídica ocidental, a figura idealizada do juiz personifica a sabedoria e a racionalidade, capaz de ignorar as especificidades de seu gênero e outras características identitárias, bem como experiências de vida, para desempenhar seu papel com imparcialidade. Segundo a pesquisadora australiana, tão completa é a separação entre a objetividade da atividade judicante e a personalidade subjetiva do juiz que o positivismo jurídico apregoa que “ele” não faz o direito, mas apenas o interpreta. Conclui, assim, que a instituição judiciária forjou-se em bases masculinizadas e historicamente sustentou o poder e o privilégio dos homens, sendo mais propensas a mudar as mulheres do que o contrário²⁹⁴.

Dessa maneira, não surpreendem os resultados até agora obtidos em estudos que tentam extrair o impacto que a maior presença feminina teria produzido nas decisões e representações sociais do Poder Judiciário, pois a tendência é que as magistradas, capturadas pelos valores da imparcialidade e da unidade apregoadas no androcêntrico ambiente judiciário, atuem conforme o *script* profissional e generificado da instituição. Isto, pois, na linha do pontuado por Fabiana Cristina Severi,

²⁹² RIOS, Roger Raupp. **Direito da antidiscriminação**: discriminação direta, indireta e ações afirmativas. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. p. 33-34.

²⁹³ PEREIRA, Jane Reis Gonçalves; OLIVEIRA, Renan Medeiros de. Hércules, Hermes e a Pequena Sereia: uma reflexão sobre estereótipos de gênero, sub-representação das mulheres nos tribunais e (i)legitimidade democrática do Poder Judiciário. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, Brasília, DF, v. 8, n. 2, p. 877-910, 2018. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/RBPP/article/view/5358/3977>. Acesso em: 29 jun. 2022.

²⁹⁴ THORNTON, Margareth. ‘Otherness’ on the Bench: how merit is gendered. **Sydney Law Review**, Sydney, v. 29, n. 3, p. 391-413, 2007. Disponível em: <http://classic.austlii.edu.au/au/journals/SydLawRw/2007/16.html>. Acesso em: 30 jun. 2022.

[..] são poucas as chances para que elas possam redefinir sua posição social de modo a buscarem transformar as estruturas e a cultura do Judiciário. Os esforços para resistir ou sobreviver frente uma situação de tamanha desvantagem ou estigmatização a que elas estão sujeitas são muito grandes²⁹⁵.

Assim, a teor do sustentado por Alda Facio, a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres é uma tarefa complexa, que não se reduz ao acesso de algumas delas ao poder, inclusive porque muitas não almejam a eliminação de todas as manifestações do sexismo, e outras tantas que chegaram ao poder insistem que não há discriminação de gênero, tanto que ali estão²⁹⁶.

Por todas essas sólidas considerações, conclui-se que a igualitária representatividade das magistradas, principalmente nos órgãos mais elevados do Poder Judiciário, sendo uma demanda essencialmente democrática, vai além da mera paridade numérica e requer introduzir ao ambiente um modo de atuação livre das amarras de gênero. O esforço rumo à igualdade substantiva, que será especificada na próxima seção, deve, portanto, estar atento à essas vicissitudes já encontradas em pesquisas anteriores.

3.1.2 A igualdade substantiva e seus elementos

Como forjada na modernidade, a igualdade apresentou-se inicialmente como um valor e uma promessa ambígua e limitada, na medida em que deixava de alcançar aqueles/as à época inferiorizados/as, como as mulheres e pessoas escravizadas, que permaneceram à margem de direitos titularizados pelos homens brancos, entendidos como sujeitos de direitos plenos, tais como o direito à liberdade, ao voto, à propriedade e aos próprios filhos²⁹⁷.

No entanto, como indica Sandra Fredman, a afirmação à época de que “[...] os homens são por natureza todos livres, iguais e independentes” – como anunciou

²⁹⁵ SEVERI, Fabiana Cristina. O gênero da justiça e a problemática de efetivação dos direitos humanos das mulheres. **Direito & Práxis**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 13, p. 81-115, mar. 2016. Disponível em <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/16716>. Acesso em: 27 abr. 2021. p. 104.

²⁹⁶ FACIO, Alda. Con los lentes del género se ve otra justicia. **El Otro Derecho**, Bogotá, n. 28, p. 85-102, jul. 2002. Disponível em: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ea00b98043f84b9b9bb8bf009dcddef12/15.+Con+los+lentes+s+del+g%C3%A9nero+se+ve+otra+justicia.pdf?MOD=AJPERES>. Acesso em: 18 jun. 2022.

²⁹⁷ FREDMAN, Sandra. **Discrimination Law**. 2. ed. Oxford: Oxford University, 2011.

John Locke em 1690 no seu Segundo Tratado – forneceu a esses grupos marginalizados as bases para reivindicarem a emancipação de todos/as, de sorte que a igualdade surgiu como força para combater a discriminação sexual e racial, num primeiro momento, pelas mãos de movimentos sociais, e não como uma categoria jurídica²⁹⁸.

Ante a falta de poder político desses grupos marginalizados e suas reivindicações, o desenvolvimento do princípio jurídico da igualdade foi muito lento e pode ser visualizado por meio de fases sucessivas, conforme Sandra Fredman demonstra na história da Grã-Bretanha. A primeira no século XX, quando os principais impedimentos foram formalmente removidos da legislação. Depois, em face da insuficiência da mera remoção dos obstáculos legais para a promoção da igualdade de fato, na década de 1960, surgiu a legislação antidiscriminatória “[...] na forma de proibições legais de discriminação ou tratamento desigual, seja por atores públicos ou privados”²⁹⁹, sobretudo na área do emprego, educação e serviços. Depois, a partir dos anos 2000, após as diretivas aprovadas pela União Europeia, advieram normas para proibir a discriminação com base na religião, crença, orientação sexual e idade. E mais recentemente, numa nova fase, são incorporados deveres positivos para a promoção da igualdade.³⁰⁰

No Brasil, é possível fazer um paralelo com esse processo formativo do conceito jurídico da igualdade. Com a independência frente à colônia portuguesa, em 1824 sobreveio a Constituição Imperial que, no seu art. 179, XIII, previu que “a Lei será igual para todos, quer proteja, quer castigue, o recompensará em proporção dos merecimentos de cada um”³⁰¹. Já no Brasil-República, a Constituição de 1891 anunciou no art. 72, §2º, que “todos são iguaes perante a lei”³⁰². A Constituição de 1934, promulgada sob é égide da chamada Segunda República, embalada pela era Vargas, garantiu que “todos são iguais perante a lei. Não haverá privilégios, nem distinções, por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos pais,

²⁹⁸ LOCKE, John. **Two Treatises of Government** (ed P Laslett). Cambridge University Press, 1988. p. 95 apud FREDMAN, Sandra. **Discrimination Law**. 2. ed. Oxford: Oxford University, 2011. p. 5.

²⁹⁹ FREDMAN, Sandra. **Discrimination Law**. 2. ed. Oxford: Oxford University, 2011. p. 6.

³⁰⁰ *Ibidem*.

³⁰¹ BRASIL. Constituição (1824). Constituição Política do Império do Brazil. Rio de Janeiro, 1824. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em: 29 jul. 2022.

³⁰² BRASIL. Constituição (1891). Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 1891. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm. Acesso em: 29 jul. 2022.

classe social, riqueza, crenças religiosas ou idéias políticas” (art. 113, n. 1)³⁰³. A Constituição de 1937, correspondente à fase tida por alguns como ditatorial da era Vargas e também conhecida por Estado Novo, voltou ao enunciado puro e simples de que “todos são iguais perante a lei” (art. 122, §1º)³⁰⁴. Já a Constituição de 1946, que “retomou a linha democrática de 1934”³⁰⁵ repetiu o “todos são iguais perante a lei”³⁰⁶. Por seu turno, a ditadura militar produziu a Constituição de 1967, que no seu art. 150, §3º, garantiu que “todos são iguais perante a lei, sem distinção, de sexo, raça, trabalho, credo religioso e convicções políticas. O preconceito de raça será punido pela lei”³⁰⁷. Com o advento da redemocratização, a Constituição de 1988, prevê que um dos objetivos da República Federativa do Brasil é “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”, assegurando, outrossim, que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade” (art. 5º, *caput*)³⁰⁸.

Portanto, desde sua primeira Constituição, o Estado brasileiro garante a igualdade formal, embora, saibamos, tenha patrocinado até 1888 um regime escravocrata e reconhecido o direito ao voto feminino somente em 1932, convivendo até os dias atuais com índices alarmantes de desigualdade social, incluídos aí os marcadores de raça e gênero³⁰⁹. Por aqui, também há no século XX a retirada dos

³⁰³ BRASIL. Constituição (1934). Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 29 jul. 2022.

³⁰⁴ BRASIL. Constituição (1937). Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 1937. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 29 jul. 2022.

³⁰⁵ BRASIL. SENADO FEDERAL. **Constituições brasileiras**. Brasília, DF, [s.d.]. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/glossario-legislativo/constituicoes-brasileiras>. Acesso em 06 jun. 2022.

³⁰⁶ BRASIL. Constituição (1946). Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 1946. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 29 jul. 2022.

³⁰⁷ BRASIL. Constituição (1967). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 1967. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 29 jul. 2022.

³⁰⁸ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 27 jul. 2022.

³⁰⁹ As Estatísticas de Gênero 2021, publicadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) são eloquentes ao demonstrar a manifesta desigualdade de gênero no mercado de trabalho, na renda, na vida pública e tomada de decisões, bem como nas horas semanais dedicadas ao trabalho doméstico a que estão sujeitas as mulheres brasileiras, com especial agravo às mulheres negras em todos os indicadores (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA).

obstáculos formais à igualdade (primeira fase da consolidação do princípio da igualdade) e na década de 1930 foram estabelecidos os chamados critérios proibidos de discriminação (nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou ideias políticas), suprimidos, na sequência, em 1937, e somente retomados timidamente durante a ditadura militar, para em 1988 alcançar sua expansão máxima, estabelecendo-se a proibição da discriminação por origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas. Ainda, a Constituição Federal em vigor instituiu deveres positivos para a promoção da igualdade, destacando-se no recorte de gênero a especial proteção conferida às mulheres no âmbito do trabalho, da previdência, da maternidade e da propriedade rural, o que significa dizer que o direito constitucional brasileiro iniciou a travessia para quarta fase de consolidação do princípio da igualdade, com notável avanço percebido após a promulgação da Constituição 1988.

De acordo com Clèmerson Merlin Clève, extrai-se do texto constitucional brasileiro um “[...] núcleo duro que aponta para a igualdade, inclusive fática, simultaneamente direito, princípio e objetivo, enquanto critério para o escrutínio da justiça das posições sociais”, e tal circunstância reclama ações institucionais e normativas direcionadas à igualdade de fato, na forma de “[...] políticas sociais de igualação ou equiparação”, passando “[...] de um conceito constitucional estático e negativo para outro dinâmico e positivo”³¹⁰.

Com esse espírito de suplantar a igualdade em sua vertente mais simplista, formal – que, nas palavras de Joaquim B. Barbosa Gomes, “[...] não passa de mera ficção”³¹¹ – sobreveio a construção teórica de que tal postulado deve ir além, para abarcar a igualdade substantiva, que traz em seu bojo quatro dimensões sobrepostas,

Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica. 2. ed. n. 38, p. 1-12, 2021. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 21 nov. 2021.). Por outro lado, em 2021, o Brasil registrou 1.319 feminicídios (um a cada 7 horas) e 56.098 estupros de meninas ou mulheres (um a cada 10 minutos) (FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. Violência contra mulheres em 2021. Coord. Samira Bueno. 2021. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2022/03/violencia-contra-mulher-2021-v5.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2022.). São números alarmantes que, por exemplo, colocaram o Brasil como o 5º país num total de 83 em taxa de feminicídios a cada 100 mil habitantes, à frente apenas de El Salvador, Colômbia, Guatemala e Federação Russa (WAISELFISZ, Julio Jacobo. **Mapa da Violência 2015:** homicídio de mulheres no Brasil. Brasília: FLACSO Brasil, 2015.).

³¹⁰ CLÈVE, Clèmerson Merlin. Ações afirmativas, justiça e igualdade. **Revista Digital de Direito Administrativo**, v. 3, n. 3, p. 542-557, 2016. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rdda/article/view/115614/116692>. Acesso em: 3 jul. 2022. p. 544-555.

³¹¹ GOMES, Joaquim B. Barbosa. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo Direito Constitucional brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, DF, v. 38, n. 151, p. 129-152, jul./set. 2001.

conforme tipologia apresentada por Sandra Fredman: 1) a redistributiva, que visa a quebrar o ciclo de desvantagem – que pode ser relacionada a bens materiais ou oportunidades – associado ao *status* ou marginalização; 2) de reconhecimento, ligado à promoção do respeito pela dignidade e valor de todos/as, corrigindo, assim, estigmas, estereótipos, humilhações e violências por pertencer a um grupo identitário, ou seja, nos dizeres da autora, é a dimensão da igualdade que toca a nossa humanidade básica; 3) transformadora, com o objetivo de acomodar a diferença e provocar a mudança estrutural, com a remoção do prejuízo experimentado por grupos marginalizados, que devem ter as suas diferenças preservadas; e 4) participativa, no sentido de facilitar a plena participação social e política de todos/as, resultando em inclusão social e voz política³¹².

O desenvolvimento da igualdade substancial de gênero está em curso. Teve seu início tardio, somente no século XX, época em que as mulheres ainda eram legalmente subordinadas aos homens de várias maneiras, especialmente no casamento e na vida política, e a justificativa para tanto era a sua irracionalidade e vocação natural ao lar. Na Grã-Bretanha, apenas no final do século XIX é que as leis começaram a ser modificadas para dismantelar gradualmente as desigualdades, instituindo-se uma igualdade formal nos direitos de propriedade, guarda dos filhos e voto. Apesar da eliminação dos impeditivos legais, os preconceitos e desvantagens permaneceram vivos, rumando-se, então, para uma percepção de que era necessário banir a discriminação contra as mulheres para que finalmente a igualdade fosse uma realidade, que começou por volta de 1970 com a implantação da igualdade de salário entre homens e mulheres, avançando para o reconhecimento do assédio como discriminação e proteção à gestão e maternidade. E, mesmo com o advento da legislação antidiscriminatória, as desigualdades permanecem, sobretudo porque as mulheres não entram na força de trabalho e, igualdade de condições, já a responsabilidade quase que integral delas pelo cuidado com filhos/as permanece inalterada, num padrão que se reflete em toda União Europeia. Outro indicador que denota a persistência da desigualdade é a violência contra as mulheres, que se manifesta de várias formas: no âmbito doméstico, estupros, casamentos forçados e infantil, tráfico de pessoas e exploração, assédios e prostituição. Ao mesmo tempo, as mulheres continuam seriamente sub-representadas em espaços de poder³¹³.

³¹² FREDMAN, Sandra. **Discrimination Law**. 2. ed. Oxford: Oxford University, 2011.

³¹³ Ibidem.

No Brasil, essa realidade mostra-se ainda mais dramática. A tradição do direito brasileiro no trato com as mulheres é opressora, pois, apesar de, desde a Constituição de 1824, a igualdade ser um valor formal no ordenamento jurídico, sob o estatuto genérico de que “todos são iguais perante a lei”, as normas infraconstitucionais continuavam reafirmando inúmeros preceitos discriminatórios às mulheres nas searas conjugais, trabalhistas, eleitorais e até de maternidade dos filhos nascidos no estrangeiro³¹⁴. O voto feminino foi conquistado apenas em 1932, e, embora o movimento feminista exercesse grande influência no país, sobretudo no período da segunda e terceira ondas, com iniciativas importantes ligadas ao enfrentamento da violência doméstica e discriminações legais, foi somente às vésperas da Assembleia Nacional Constituinte, em 1987, que se verificou uma guinada política efetiva, com a eleição de 26 deputadas federais e a efervescência da campanha “*Mulher e Constituinte*”, promovida pelo Conselho Nacional dos Direitos das Mulheres (CNDM), entidade à época presidida por Jacqueline Pitanguy, que entregou à Câmara dos Deputados a histórica “Carta das Mulheres aos Constituintes”³¹⁵, finalizada com o seguinte *slogan*: “Constituinte pra valer tem que ter direitos da mulher”³¹⁶. Fruto disso foi a garantia de inúmeros direitos expressos às mulheres brasileiras na Constituição Federal, sob uma perspectiva da igualdade substancial (e não meramente formal como antes), o que lhes conferiu força vinculante, a exemplo do critério proibido de discriminação em razão do sexo (art. 3º, IV), igualdade de direitos e deveres com relação aos homens (art. 5º, I), proteção ao mercado de trabalho (art. 5º XX), proteção à maternidade (art. 6º e 7º, XX), dentre outros. Com isso, a legislação infraconstitucional discriminatória foi revogada, tácita ou expressamente, a exemplo das desigualdades no casamento previstas no antigo Código Civil, e medidas para igualação e combate efetivo à violência doméstica surgiram, como a cota de gênero na Lei das Eleições (art. 10, §3º) e a Lei Maria da Penha. Entrementes, como verificado na Grã-Bretanha, o estrondoso avanço normativo rumo à igualdade entre homens e mulheres não tem sido suficiente para a

³¹⁴ CHAKIAN, Sílvia. **A construção dos direitos das mulheres**. Rio de Janeiro: Lumens Juris, 2019.

³¹⁵ PITANGUY, Jacqueline. A carta das mulheres brasileiras aos constituintes: memória para o futuro. *In*: HOLLANDA, Heloisa Buarque de. **Pensamento feminista brasileiro: formação e contexto**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p. 81-96.

³¹⁶ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Constituinte de 1987: Carta das Mulheres aos Constituintes**. 1987. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao-cidada/a-constituente-e-as-mulheres/arquivos/Constituinte%201987-1988-Carta%20das%20Mulheres%20aos%20Constituintes.pdf. Acesso em: 3 ago. 2019.

transformação da realidade social das brasileiras, que hoje constituem numericamente a maioria da população, mas continuam sub-representadas nas esferas de poder e sofrendo toda sorte de violência de gênero, como já ressaltado ao longo deste trabalho.

Todas essas constatações revelam os enormes desafios que a realização da igualdade substantiva significa no campo do gênero e a intenção agora é tomar o direito da antidiscriminação como um possível aliado nessa longa caminhada.

3.1.3 *Direito da antidiscriminação e discriminação por gênero*

Na condição de disciplina jurídica, o direito da antidiscriminação possui categorias próprias, algumas das quais (aquelas que interessam ao presente trabalho) serão apresentadas a seguir, articuladas sempre com a perspectiva de gênero.

O direito da antidiscriminação, na consecução do seu escopo de disponibilizar instrumentos jurídicos que realizem a igualdade substantiva, apresenta um desafio central: formular leis que vedem discriminações proibidas, permitindo e até mesmo apoiando a discriminação positiva, sobretudo para impedir eventuais prejuízos associados aos critérios proibidos de discriminação, e ajustando normas para acomodar as diferenças³¹⁷.

As origens do direito da antidiscriminação remontam ao século XX. Na primeira metade, por intermédio do constitucionalismo social e suas normas programáticas, que deram centralidade à igualdade substantiva, assim como pelo surgimento dos direitos sociais, que imputaram ao Estado deveres positivos em prol da coletividade. Na segunda metade, as constituições substantivas, que trouxeram valores como dignidade humana, justiça social e igualdade material, alavancaram a atuação estatal para um viés transformador. Paralelamente, durante todo esse tempo, movimentos de grupos considerados minoritários lograram produzir modificações normativas e jurisprudenciais, inclusive para que critérios proibidos de discriminação, como raça, sexo, etnia, dentre outros, viessem à tona³¹⁸.

³¹⁷ FREDMAN, Sandra. **Discrimination Law**. 2. ed. Oxford: Oxford University, 2011.

³¹⁸ MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020.

Portanto, a criação e o desenvolvimento do direito da antidiscriminação está intimamente ligado à perspectiva quadridimensional do princípio da igualdade: redistribuição, reconhecimento, transformação e participação.

Já os critérios proibidos de discriminação são fatores ou características reconhecidos pela norma por serem historicamente sedimentados como vetores discriminatórios, a exemplo do “gênero, raça e etnia, religião, orientação sexual, deficiência e idade”³¹⁹. Para Sandra Fredman, a definição desses critérios é resultado de uma tensão criativa entre várias fontes diferentes: instrumentos constitucionais, leis, interpretações judiciais e instrumentos internacionais ou regionais³²⁰. No caso do Brasil, há uma “lista exemplificativa de ‘classificações suspeitas’”, no art. 3º, IV, da Constituição Federal, e no bloco de constitucionalidade, que, juntamente com os direitos fundamentais, garantem “proteção contra discriminação fundada em situações pessoais” – que possuem natureza imutável e involuntária –, e “em escolhas e condutas”, as quais devem ser consideradas fundamentais, ou seja, protegidas constitucionalmente sob o pálio do direito à liberdade e à igualdade³²¹.

Trata-se, pois, de características cuja presença denota um risco maior de incidir a discriminação, à semelhança do que no direito processual civil convencionou-se chamar de fumaça do bom direito.

Conforme Roger Raupp Rios e Rodrigo da Silva, o constituinte brasileiro optou pelo modelo que congrega “[...] uma lista exemplificativa, aberta à inclusão de novos critérios”³²², como está prescrito no art. 3º, IV, da Constituição Federal, para arrolar os critérios de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. A partir dos instrumentos normativos internacionais ratificados e/ou incorporados pelo Brasil³²³, tais critérios expandiram-se para englobar expressamente as seguintes características: ascendência ou origem nacional ou étnica, raça, cor,

³¹⁹ RIOS, Roger Raupp; SILVA, Rodrigo da. Democracia e direito da antidiscriminação: interseccionalidade e discriminação múltipla no direito brasileiro. **Cien. Culto.** São Paulo, v. 69, n. 1, p. 44-49, mar. 2017. Disponível em: http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252017000100016&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 24 de jun. 2022. p. 45.

³²⁰ FREDMAN, Sandra. **Discrimination Law**. 2. ed. Oxford: Oxford University, 2011.

³²¹ RIOS, Roger Raupp. **Direito da antidiscriminação**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. p. 53; 64-65.

³²² RIOS; SILVA, op. cit., p. 45.

³²³ Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial (1966); Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (1979); Convenção Interamericana contra toda forma de Discriminação e Intolerância (2013); e Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância (2013).

sexo, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, idade, idioma, religião, identidade cultural, opinião política ou de outra natureza, origem social, posição socioeconômica, nível educacional, condição de migrante, refugiado, repatriado, apátrida ou deslocado interno, deficiência, característica genética, estado de saúde física ou mental, inclusive infectocontagioso, e condição psíquica incapacitante, ou qualquer outra condição.

Por intermédio desse modelo, os tribunais podem “atualizar” a lista dos critérios proibidos de discriminação conforme a mudança contextual. Todavia, é importante atentar-se para a tendência, nesse modelo, de se hierarquizar os critérios proibidos de discriminação, o que deve ser evitado, haja vista que a ponderação deve ocorrer no caso concreto, de acordo com a razoabilidade e proporcionalidade³²⁴.

Adilson José Moreira fala em critérios de proteção especial, os quais, “[...] são indicações que o pertencimento a um grupo implica desvantagem social em uma série de situações” forjadas pelo “[...] contexto histórico social de determinada sociedade”, daí porque, quanto aos membros desses grupos, “[...] a característica que os designa deve ser protegida”, conforme arcabouço normativo pertinente, que no Brasil é tratado pelas cláusulas abertas previstas no art. 3º, IV, da Constituição Federal³²⁵.

O critério proibido de discriminação em razão do sexo tem como gênese “[...] a mais antiga forma de tratamento diferenciado entre os seres humanos”, que é baseada em “valores culturais” determinantes para estabelecer “os lugares que homens e mulheres devem ocupar na sociedade”: os homens, por sua “assertividade e engenhosidade”, são destinados à esfera pública, enquanto as mulheres, marcadas pela “delicadeza e sensibilidade”, têm aptidão para permanecer no âmbito doméstico. Tais identidades, são, portanto, constituídas em “uma relação de oposição” de modo a justificar as “relações hierárquicas de poder entre os sexos”. E o patriarcado é a forma de organização social que tem como base “[...] a subjugação das mulheres aos homens em todos os espaços sociais”³²⁶.

³²⁴ FREDMAN, Sandra. **Discrimination Law**. 2. ed. Oxford: Oxford University, 2011.

³²⁵ MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020. p. 247.

³²⁶ *Ibidem*, p. 596-597.

Em “A criação patriarcado”, Gerda Lerner faz um profundo estudo histórico acerca das origens do patriarcado, que define como “a dominância masculina sobre as mulheres e crianças na família e a extensão da dominância masculina sobre as mulheres na sociedade em geral”. Por esse conceito, está subentendido que “homens têm o poder em todas as instituições importantes da sociedade e que as mulheres são privadas de acesso a esse poder”. O machismo, como uma “ideologia de supremacia masculina, de superioridade masculina e de crenças que a apoiem e sustentem”, tem com o patriarcado uma relação de sustento mútuo.³²⁷

Nessa ordem de ideias, sustenta Pierre Bourdieu que “[...] a divisão entre os sexos parece estar ‘na ordem das coisas’ [...] é normal, natural, a ponto de ser inevitável”³²⁸. Entretanto, salienta que, pela forma com que se organiza, a sociedade reforça o tempo todo a dominação masculina sobre a qual está baseada, a exemplo do que ocorre com a divisão sexual do trabalho: cabe aos homens o oficial, o público, e às mulheres os trabalhos domésticos. Para o autor, essa dominação não seria tão bem sucedida e permanente se não fosse reproduzida por instituições como família, igreja, estado e escola, adquirindo, assim, um caráter estrutural. Quanto ao Estado, ressalta ser preciso considerar que, por intermédio das leis e demais regulações que irradia, projetou os valores do patriarcado privado para a esfera pública, inaugurando o chamado “patriarcado público”. Além disso, lembra que o Estado “reproduz em sua própria estrutura [...] a divisão arquetípica entre masculino e feminino”³²⁹, ao destinar os cargos de maior projeção e poder aos homens e aqueles voltados “para o social” às mulheres³³⁰.

Joan Scott, quando trata da categoria gênero, também afirmou ser um fator decisivo na formação do estado moderno e suas instituições, pois a “alta política” estabeleceu-se como “[...] autoridade superior, precisamente às custas da exclusão das mulheres do seu funcionamento”³³¹.

³²⁷ LERNER, Gerda. **A Criação do Patriarcado**. São Paulo: Cutrix, 2019. p. 290.

³²⁸ BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. 17. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2020. p. 22.

³²⁹ Ibidem, p. 24.

³³⁰ Ibidem, p. 143.

³³¹ SCOTT, Joan Wallach. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, vol. 20, n. 2, jul./dez. 1995, p. 71-99. p. 92. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721/40667>. Acesso em: 26 abr. 2022.

No direito da antidiscriminação, a subordinação, opressão e exclusão das mulheres foi formalmente prevista como discriminação somente em 1979, com a CEDAW:

Artigo 1º. Para os fins da presente Convenção, a expressão “discriminação contra a mulher” significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher independentemente de seu estado civil com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos: político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo³³².

Quanto à expressão para designar a discriminação contra as mulheres, a Recomendação nº 28, do Comitê CEDAW, é bastante elucidativa ao expor os motivos pelos quais a expressão “discriminação em razão do gênero contra as mulheres”, ao invés de “discriminação em razão do sexo contra as mulheres”, afigura-se mais adequada. Inicialmente, o documento esclarece a diferença entre os termos “sexo” e “gênero”, atribuindo ao primeiro o sentido de “diferenças biológicas entre homens e mulheres” e ao segundo,

[...] a identidades, atributos e papéis socialmente construídos para mulheres e homens e ao significado social e cultural da sociedade para essas diferenças biológicas, resultando em relações hierárquicas entre mulheres e homens e na distribuição de poder e direitos que favorecem os homens e desfavorecem as mulheres. Esse posicionamento social de mulheres e homens é afetado por fatores políticos, econômicos, culturais, sociais, religiosos, ideológicos e ambientais e pode ser modificado pela cultura, pela sociedade e pela comunidade.³³³

³³² ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**, 1979. Brasil: ONU Mulheres, 1979. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em 18 jun. 2022.

³³³ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Comitê CEDAW. **Recomendação nº 28**. 2010. Disponível em: [https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/repositorio/41/Tradu%C3%A7%C3%A3o%20das%20Recomenda%C3%A7%C3%B5es%20Gerais%20da%20ONU%20\(1\).pdf](https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/repositorio/41/Tradu%C3%A7%C3%A3o%20das%20Recomenda%C3%A7%C3%B5es%20Gerais%20da%20ONU%20(1).pdf). Acesso em 26 abr. 2022.

Destarte, numa interpretação sistemática entre o art. 1º³³⁴, art. 2º, f³³⁵, e art. 5, a³³⁶, da CEDAW, sustenta o Comitê que a discriminação baseada no gênero contra a mulher foi englobada, pois a discriminação tal qual conceituada pela Convenção persiste mesmo quando não há intencionalidade. Em outras palavras, ao prever também a discriminação indireta, a norma reconhece “[...] desvantagem pré-existente baseada no gênero e desigualdade enfrentada pelas mulheres”³³⁷. Na Recomendação nº 25, o Comitê explicitou que

A discriminação indireta contra as mulheres pode ocorrer quando leis, políticas e programas são baseados em critérios aparentemente neutros de gênero, mas que têm como efeito real um impacto negativo sobre as mulheres. Leis, políticas e programas neutros em relação ao gênero involuntariamente podem perpetuar as consequências da discriminação do passado. Eles podem ser inadvertidamente modelados por estilos de vida masculinos e, dessa forma, falharem ao desconsiderar aspectos das experiências de vida das mulheres que podem diferir das dos homens. Essas diferenças podem existir devido a expectativas, atitudes e comportamentos estereotipados direcionados às mulheres, baseadas nas diferenças biológicas entre ambos. Também podem existir por causa da subordinação geralmente existente das mulheres pelos homens³³⁸.

Nesse contexto, o sexo aparece como critério proibido de discriminação e a discriminação em razão do gênero – também chamada de sexismo na perspectiva

³³⁴ Art. 1º. Para os fins da presente Convenção, a expressão “discriminação contra a mulher” significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher independentemente de seu estado civil com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos: político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.

³³⁵ Art. 2º. Os Estados-parte condenam a discriminação contra a mulher em todas as suas formas, concordam em seguir, por todos os meios apropriados e sem dilações, uma política destinada a eliminar a discriminação contra a mulher, e com tal objetivo se comprometem a:

(...)

f) Adotar todas as medidas adequadas, inclusive de caráter legislativo, para modificar ou derrogar leis, regulamentos, usos e práticas que constituam discriminação contra a mulher;

³³⁶ Art. 5º. Os Estados-parte tomarão todas as medidas apropriadas para:

a) Modificar os padrões socioculturais de conduta de homens e mulheres, com vista a alcançar a eliminação dos preconceitos e práticas consuetudinárias, e de qualquer outra índole, que estejam baseados na ideia de inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos ou em funções estereotipadas de homens e mulheres;

³³⁷ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Comitê CEDAW. **Recomendação nº 28**. 2010. Disponível em:

[https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/repositorio/41/Tradu%C3%A7%C3%A3o%20das%20Recomenda%C3%A7%C3%B5es%20Gerais%20da%20ONU%20\(1\).pdf](https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/repositorio/41/Tradu%C3%A7%C3%A3o%20das%20Recomenda%C3%A7%C3%B5es%20Gerais%20da%20ONU%20(1).pdf). Acesso em: 26 abr. 2022.

³³⁸ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Comitê CEDAW. **Recomendação nº 25**. 2004. Disponível em:

[https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/repositorio/41/Tradu%C3%A7%C3%A3o%20das%20Recomenda%C3%A7%C3%B5es%20Gerais%20da%20ONU%20\(1\).pdf](https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/repositorio/41/Tradu%C3%A7%C3%A3o%20das%20Recomenda%C3%A7%C3%B5es%20Gerais%20da%20ONU%20(1).pdf). Acesso em: 26 abr. 2022.

de gênero de Alda Facio³³⁹ – apresenta-se como uma discriminação institucional e estrutural. Para avançar na compreensão desses fenômenos, parte-se do conceito jurídico de discriminação e, a seguir, seus desdobramentos institucionais e estruturais.

3.1.4 *Discriminação por gênero e discriminação múltipla*

Na parte introdutória deste trabalho foi afirmado que a perspectiva de gênero, como concebida por Alda Facio, seria o método pelo qual os dados colhidos seriam analisados. Tal método, dentre outros pressupostos, assinala que as mulheres não são iguais entre si. Umas têm mais poder que outras por pertencerem a classes, raças, etnias, idades, orientações sexuais, religiões etc., mais ou menos privilegiadas. Assim, por tal entendimento, o gênero é uma categoria ou condição social-existencial que atravessa todas as outras e que, por sua vez, é atravessada por elas, de modo a romper com as dicotomias presentes em nossa maneira de pensar o mundo em branco ou preto, racional ou afetivo, bom e mal, eu e o outro. Conclui, portanto, que uma análise com perspectiva de gênero é rica e sempre aberta a ser mais enriquecida com outras perspectivas³⁴⁰.

Com isso, uma das barreiras identificadas na seção 2 revelou que as mulheres negras possuem maior dificuldade de ingresso no Poder Judiciário, de sorte que, no grupo de magistradas, são as que estão mais sub-representadas. Em outras palavras, a discriminação em razão do gênero aqui examinada, num achado incidental, apresentou intersecção com a discriminação em razão da raça.

De acordo com Roger Raupp Rios e Rodrigo da Silva,

O fenômeno discriminatório é múltiplo e complexo. Os diferentes contextos, redes relacionais, fatores intercorrentes e motivações que emergem quando, no trato social, indivíduos e grupos são discriminados, não se deixam reduzir a um ou outro critério isolado³⁴¹.

³³⁹ FACIO, Alda. Metodologia para el análisis de género del fenómeno legal. *In*: FACIO, Alda; FRÍES, Lorena (org.). **Género y Derecho**. Santiago do Chile: Edições LOM, 1999. p. 99-136.

³⁴⁰ *Ibidem*, p. 99-136.

³⁴¹ RIOS, Roger Raupp; SILVA, Rodrigo da. Democracia e direito da antidiscriminação: interseccionalidade e discriminação múltipla no direito brasileiro. **Cien. Culto**. São Paulo, v. 69, n. 1, p. 44-49, mar. 2017. Disponível em: http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252017000100016&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 24 de jun. 2022. p. 45.

Em texto paradigmático, apresentado em 1980, a socióloga brasileira Lélia Gonzales tratou da mulher negra no discurso da suposta democracia racial brasileira, demonstrando que a articulação do racismo “com o sexismo produz efeitos violentos sobre a mulher negra em particular”, cuja representação social dá-se a partir “das noções de mulata, doméstica e mãe preta”³⁴². De acordo com a autora, no papel de mulatas do carnaval carioca, a mulher negra transforma-se “na Cinderela do asfalto, adorada, desejada”, entretanto,

[...] o outro lado do endeusamento carnavalesco ocorre no cotidiano dessa mulher, no momento em que ela se transfigura na empregada doméstica. É por aí que a culpabilidade engendrada pelo seu endeusamento se exerce com fortes cargas de agressividade. É por aí, também, que se constata que os termos mulata e doméstica são atribuições de um mesmo sujeito. A nomeação vai depender da situação em que somos vistas.

[...]

Se a gente dá uma volta pelo tempo da escravidão, pode encontrar muita coisa interessante. [...] Será que a avó da gente, as mucamas, fizeram alguma coisa para eles tratarem a gente desse jeito?³⁴³

Assim, ao escrever sobre a figura da mucama, lembra que se tratava de uma mulher negra escravizada que era forçada à realização dos serviços domésticos em prol das mulheres brancas e, ao mesmo tempo, estuprada pelos homens brancos, concluindo que “[...] o engendramento da figura da mulata e da doméstica se fez a partir da figura da mucama”³⁴⁴. Nesse sentido, ao “articular divisão racial e sexual do trabalho”³⁴⁵, Lélia verifica que até os dias atuais as mulheres negras estão relegadas a atividades subalternizadas. Lembra a pesquisadora, ainda, que a “mãe preta” é a figura responsável pela maternagem das crianças brancas e, “[...] ao exercê-la, passou todos os valores que lhe diziam respeito para a criança brasileira [...] Essa criança, este *infans*, é a dita cultura brasileira, cuja língua é pretoguês”, exaltando a importância da mulher negra na formação da sociedade brasileira³⁴⁶.

Sueli Carneiro, na mesma direção, aponta que

³⁴² GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque de. **Pensamento feminista brasileiro: formação e contexto**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p. 237-255. p. 241-242.

³⁴³ Ibidem, p. 241-242.

³⁴⁴ Ibidem, p. 244.

³⁴⁵ Ibidem, p. 247.

³⁴⁶ Ibidem, p. 249.

As mulheres negras assistiram, em diferentes momentos de sua militância, à temática específica da mulher negras ser secundarizada na suposta universalidade de gênero. [...] Ou seja, o movimento feminista brasileiro se recusava a reconhecer que há uma dimensão racial na temática de gênero que estabelece privilégios e desvantagens entre mulheres. Isso se torna mais dramático no mercado de trabalho, no qual mulheres negras são preteridas (no acesso, em promoções e na ocupação de bons cargos) em função do eufemismo da “boa aparência”, cujo significado prático é: preferem-se as brancas, melhor ainda se forem louras.

[...]

A conjugação do racismo com o sexismo produz sobre as mulheres negras uma espécie de asfixia social com os desdobramentos negativos sobre todas as dimensões da vida, que se manifestam em sequelas emocionais com danos à saúde mental e rebaixamento da autoestima; em uma expectativa menor, em cinco anos, em relação à das mulheres brancas; em um menor índice de casamentos; e sobretudo no confinamento nas ocupações de menor prestígio e remuneração.

No mercado de trabalho, o resultado concreto dessa exclusão se expressa no perfil da mão de obra feminina negra. [...] “as mulheres negras ocupadas em atividades manuais perfazem um total de 79,4%”. Destas, 51% estão alocadas no emprego doméstico e 28,4% são lavadeiras, passadeiras, cozinheiras e serventes³⁴⁷.

Carla Akotirene sintetiza que:

A interseccionalidade é sobre a identidade da qual participa o racismo interceptado por outras estruturas. Trata-se de experiência racializada, de modo a requerer sairmos das caixinhas particulares que obstaculizam as lutas de modo global e vão servir às diretrizes do Ocidente, dando lugar à solidão política da mulher negra, pois que são grupos marcados pela sobreposição dinâmica identitária. É imprescindível, insisto, utilizar analiticamente todos os sentidos para compreendermos as mulheres negras e “mulheres de cor” na diversidade de gênero, sexualidade, classe, geografias corporificadas e marcações subjetivas³⁴⁸.

Assim, feministas negras brasileiras há muito debatem e chamam a atenção para os efeitos mais acentuados que as discriminações racial e de gênero, juntas, impingem às mulheres negras. Não obstante, a interseccionalidade como categoria analítica é entendida como obra do feminismo negro estadunidense, com destaque para Kimberlé Crenshaw que, segundo a qual

³⁴⁷ CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011. p. 121; 127-128.

³⁴⁸ AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Jandaíra, 2021. p. 48.

[...] como é verdadeiro o fato de que todas as mulheres estão, de algum modo, sujeitas ao peso da discriminação de gênero, também é verdade que outros fatores relacionados a suas identidades sociais, tais como classe, casta, raça, cor, etnia, religião, origem nacional e orientação sexual, são 'diferenças que fazem diferença' na forma como vários grupos de mulheres vivenciam a discriminação.

[...]

A interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento³⁴⁹.

Para o campo do direito da antidiscriminação, Sandra Fredman, valendo-se dos aportes de Kimberlé Crenshaw, leciona que cada pessoa possui múltiplas identidades que se cruzam – como gênero, raça, etnia, orientação sexual etc. – e podem intensificar a desvantagem para aqueles/as que pertencem a mais de um grupo desfavorecido. Nesse sentido, os atributos de determinado grupo podem interagir com os de outros grupos, de modo que a diferença é aferida a partir das relações entre e dentro dos grupos, estabelecendo certa fluidez, que no mundo jurídico tem sido nomeada de discriminação interseccional ou cumulativa. Essa modalidade de discriminação não é caracterizada pela simples adição ou presença de mais de um critério proibido no caso concreto, mas sim pela interação determinante de tais atributos, que não podem ser vislumbrados separadamente, de maneira que o resultado é qualitativamente diferente ou sinérgico³⁵⁰.

Nos sistemas internacional e regional americano de direitos humanos, a Convenção de Belém do Pará foi a primeira normativa a determinar a observância da especial em caso de

[...] situação da mulher vulnerável a violência por sua raça, origem étnica ou condição de migrante, de refugiada ou de deslocada, entre outros motivos. Também será considerada violência a mulher gestante, deficiente, menor, idosa ou em situação sócio-econômica

³⁴⁹ CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Rev. Estud. Fem.**, Florianópolis, v. 10, n. 1, p. 171-188, jan. 2002. p. 173; 177.

³⁵⁰ FREDMAN, Sandra. **Discrimination Law**. 2. ed. Oxford: Oxford University, 2011. p. 140.

desfavorável, afetada por situações de conflito armado ou de privação da liberdade (art. 9º).³⁵¹

Depois, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência trouxe, em seu preâmbulo, o que chamou de discriminação múltipla ou agravada, envolvendo pessoas com deficiência discriminadas também em razão de “[...] raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de outra natureza, origem nacional, étnica, nativa ou social, propriedade, nascimento, idade ou outra condição”, bem como para reconhecer “[...] que as mulheres e meninas com deficiência estão sujeitas a múltiplas formas de discriminação” (art. 6º)³⁵². A Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e formas Correlatas de Intolerância conceituou a discriminação múltipla ou agravada como

[...] qualquer preferência, distinção, exclusão ou restrição baseada, de modo concomitante, em dois ou mais critérios dispostos no Artigo 1.1, ou outros reconhecidos em instrumentos internacionais, cujo objetivo ou resultado seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes, em qualquer área da vida pública ou privada (art. 1.3)³⁵³.

A Recomendação nº 25 do Comitê CEDAW aborda a discriminação interseccional ao reconhecer que as mulheres “[...] também podem sofrer de múltiplas formas de discriminação com base em motivos adicionais, tais como raça, identidade étnica ou religiosa, deficiência, idade, classe, casta ou outros fatores”³⁵⁴. A Recomendação nº 28 afirma, de maneira direta, que

³⁵¹ ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher, “Convenção de Belém do Pará”**. 9 jun. 1994. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1973.htm. Acesso em: 13 jun. 2021.

³⁵² ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. 30 mar. 2007. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 17 fev 2021.

³⁵³ ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Interamericana contra toda forma de Discriminação e Intolerância**. 5 jun. 2013. Disponível em: <https://www.oas.org/pt/cidh/mandato/Basicos/discriminacioneintolerancia.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2006.

³⁵⁴ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Comitê CEDAW. **Recomendação nº 25**. 2004. Disponível em: [https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/repositorio/41/Tradu%C3%A7%C3%A3o%20das%20Recomenda%C3%A7%C3%B5es%20Gerais%20da%20ONU%20\(1\).pdf](https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/repositorio/41/Tradu%C3%A7%C3%A3o%20das%20Recomenda%C3%A7%C3%B5es%20Gerais%20da%20ONU%20(1).pdf). Acesso em: 26 abr. 2022.

A interseccionalidade é um conceito básico para compreender o alcance das obrigações gerais dos Estados Partes contidas no artigo 2. A discriminação das mulheres com base no sexo e no gênero está intimamente ligada a outros fatores que afetam as mulheres, como raça, etnia, religião ou crença, saúde, status, idade, classe, casta e orientação sexual e identidade de gênero. Discriminação com base em sexo ou gênero pode afetar mulheres pertencentes a esses grupos em um grau diferente ou de maneiras diferentes para os homens. Os Estados Partes devem reconhecer legalmente essas formas cruzadas de discriminação e seu impacto negativo sobre as mulheres envolvidas e proibi-las. Eles também precisam adotar e buscar políticas e programas destinados a eliminar tais ocorrências, incluindo, quando apropriado, medidas especiais temporárias de acordo com o artigo 4, parágrafo 1 da Convenção e a recomendação geral nº 25³⁵⁵.

Daí por diante, o órgão colegiado debate outras tantas vezes³⁵⁶ o que geralmente chama de fatores interseccionais para designar as discriminações concomitantes que podem estar sujeitas as mulheres.

No direito brasileiro, o Estatuto da Igualdade Racial, em seu art. 1º, parágrafo único, III, descreve a desigualdade de gênero e raça como a “[...] assimetria existente no âmbito da sociedade que acentua a distância social entre mulheres negras e os demais segmentos sociais”³⁵⁷.

Como afirma Rodrigo da Silva, a partir das contribuições oriundas do feminismo negro estadunidense, o direito da antidiscriminação passou a se ocupar da chamada discriminação múltipla, que, é “[...] considerado um conceito ‘guarda-chuva’”³⁵⁸ nas hipóteses em que “há concomitância de mais de um critério proibido de discriminação”³⁵⁹. Todavia, prossegue o autor, a dimensão qualitativa da discriminação múltipla resulta na discriminação interseccional, pela qual “[...] dois ou mais critérios proibidos interagem, sem que haja possibilidade de decomposição deles”³⁶⁰, gerando

³⁵⁵ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Comitê CEDAW. **Recomendação nº 28**. 2010. Disponível em:

[https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/repositorio/41/Tradu%C3%A7%C3%A3o%20das%20Recomenda%C3%A7%C3%B5es%20Gerais%20da%20ONU%20\(1\).pdf](https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/repositorio/41/Tradu%C3%A7%C3%A3o%20das%20Recomenda%C3%A7%C3%B5es%20Gerais%20da%20ONU%20(1).pdf). Acesso em: 26 abr. 2022.

³⁵⁶ Por exemplo, nas Recomendações Gerais nº 30 (as mulheres na prevenção de conflitos, em situações de conflito e pós-conflito), nº 31 (práticas nocivas), nº 33 (acesso das mulheres à justiça), nº 36 (direito das meninas e mulheres à educação), e nº 37 (dimensões da redução do risco de desastres relacionadas ao gênero no contexto das mudanças climáticas).

³⁵⁷ BRASIL. **Lei n. 12.288 de 20 de julho de 2010**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em 26 abr. 2022.

³⁵⁸ SILVA, Rodrigo. **Discriminação múltipla como discriminação interseccional**: as conquistas do feminismo negro e o direito da antidiscriminação. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016. p. 24.

³⁵⁹ Ibidem, p. 40.

³⁶⁰ Ibidem, p. 44.

“[...] formas originais de discriminação”³⁶¹ e oferecendo instrumentos para vislumbrar “[...] estruturas de subordinação que ocasionam determinadas invisibilidades que perpetuam injustiças”³⁶².

Portanto, se a discriminação interseccional pudesse ser uma metáfora, representaria uma pessoa que, nas ruas dos critérios proibidos de discriminação, situa-se exatamente num cruzamento, sujeita ao fluxo de duas ou mais vias.

3.1.5 *Conceito jurídico de discriminação*

A fim de avançar nos estudos, imprescindível que se compreenda o significado jurídico de discriminação, que pode ser buscado em tratados e convenções internacionais de direitos humanos.

Apenas para contextualizar a produção normativa brasileira sobre a temática, no texto constitucional, há expressa menção de que um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil é “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (art. 3º, IV)³⁶³. Ao longo de seus dispositivos, a Constituição Federal trata diretamente de alguns grupos que historicamente sofrem discriminações, inclusive para instituir medidas que os favoreça, a exemplo das mulheres (art. 5º, I e XX, art. 6º e 7º, XX, art. 40, 143, 183, 189, 201, 203 e 226) das pessoas negras (art. 4º, VIII) e quilombolas (art. 68, art. 215, §1º e 216, §6º), dos povos indígenas (art. 20, XI, art. 22, XIV, art. 49, XVI, art. 67, art. 109, XI, art. 129, V, art. 176, §1º, art. 210, §2º, art. 215, §1º, art. 231 e 232) e de pessoas com deficiência (art. 7º, XXXI, art. 23, II, art. 24, XVI, art. 37, VIII, art. 40, §4º-A, art. 107-A, §8º, II, art. 201, §1º, I, art. 203, IV e V, art. 208, III, art. 227, §1º, II e §2º e art. 244)³⁶⁴.

Não obstante, segundo Roger Raupp Rios, embora os termos preconceito e discriminação sejam frequentemente utilizados como sinônimos, denominam fenômenos diversos:

³⁶¹ SILVA, Rodrigo. **Discriminação múltipla como discriminação interseccional**: as conquistas do feminismo negro e o direito da antidiscriminação. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016. p. 43.

³⁶² Ibidem, p. 55.

³⁶³ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 28 jul. 2022.

³⁶⁴ Ibidem.

Por preconceito, designam-se as percepções mentais negativas em face de indivíduos e de grupos socialmente inferiorizados, bem como as representações sociais conectadas a tais percepções. Já o termo *discriminação* designa a materialização, no plano concreto das relações sociais, de atitudes arbitrárias, comissivas ou omissivas, relacionadas ao preconceito, que produzem violação de direitos dos indivíduos e dos grupos. O primeiro termo é usado largamente nos estudos acadêmicos, principalmente na psicologia e muitas vezes nas ciências sociais; o segundo, mais difundido no vocabulário jurídico³⁶⁵.

Destarte, o presente trabalho não se valerá do termo “preconceito” para designar o fenômeno estudado, porquanto o objeto da pesquisa está preocupado em tratar a restrição/exclusão institucional de direitos fundamentais das magistradas de carreira em razão do gênero, ou seja, com atos que concretizam a discriminação, embora algumas respostas antidiscriminatórias elencadas nas normas e na literatura também abarquem o combate ao preconceito.

Quanto à discriminação, afirma Joaquim B. Barbosa Gomes que, por ser inerente à sociabilidade humana, possui inegável “roupagem competitiva”, pois o ato discriminatório “[...] nada mais é do que uma tentativa de se reduzirem as perspectivas de uns em benefício de outros”³⁶⁶. Segundo o autor, a desigualdade acentua-se de acordo com o aumento da intensidade da discriminação e com a ausência de forças suficientes para detê-la, razão pela qual os esforços para a concretização da igualdade substantiva encontram tamanha resistência por aqueles que acumularam benefícios graças à exclusão de outros³⁶⁷.

Dessa forma, o que se pretende aqui é apresentar um conceito jurídico para discriminação, a partir do que é oferecido em tratados e convenções internacionais de direitos humanos. A primeira a tratar da questão foi a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial, adotada pela ONU em 1966 e ratificada pelo Brasil em 27 de março de 1968³⁶⁸. Em seu art. I, 1, a Convenção prevê:

³⁶⁵ RIOS, Roger Raupp. **Direito da antidiscriminação**: discriminação direta, indireta e ações afirmativas. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. p. 15.

³⁶⁶ GOMES, Joaquim B. Barbosa. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo Direito Constitucional brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, DF, v. 38, n. 151, p. 129- 152, jul./set. 2001. p. 133.

³⁶⁷ *Ibidem*.

³⁶⁸ BRASIL. Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969. Promulga a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 8 dez. 1969. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D65810.html. Acesso em: 10 jun. 2022.

Nesta Convenção, a expressão “discriminação racial” significará qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseadas em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tem por objetivo ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício num mesmo plano, (em igualdade de condição), de direitos humanos e liberdades fundamentais no domínio político econômico, social, cultural ou em qualquer outro domínio de vida pública³⁶⁹.

Com espírito semelhante, a CEDAW, adotada pela ONU em 1979 e ratificada pelo Brasil em 1984, definiu:

Para os fins da presente Convenção, “discriminação contra a mulher” significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher independentemente de seu estado civil com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos: político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo³⁷⁰.

Na esfera regional, destaca-se a Convenção Interamericana contra toda forma de Discriminação e Intolerância, de 5 de junho de 2013, firmada pelo Brasil, mas ainda não ratificada³⁷¹. No seu artigo 1, o documento conceitua:

Para os efeitos desta Convenção:

1. Discriminação é qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em qualquer área da vida pública ou privada, cujo propósito ou efeito seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes. A discriminação pode basear-se em nacionalidade, idade, sexo, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, idioma, religião, identidade cultural, opinião política ou de outra natureza, origem social, posição socioeconômica, nível educacional, condição de migrante, refugiado, repatriado, apátrida ou deslocado interno, deficiência, característica genética, estado de saúde física ou mental, inclusive

³⁶⁹ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial**. 7 mar. 1966. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D65810.html. Acesso em: 27 jul. 2022.

³⁷⁰ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**, 1979. Brasil: ONU Mulheres, 1979. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em 18 jun. 2022.

³⁷¹ ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Departamento de Derecho Internacional (DDI). **Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia (A-69)**. Guatemala: OEA, [s/d]. Disponível em: https://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-69_discriminacion_intolerancia_firmas.asp. Acesso em: 13 jun. 2022.

infectocontagioso, e condição psíquica incapacitante, ou qualquer outra condição³⁷².

Com significado correlato, o Brasil firmou, ratificou e promulgou a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância³⁷³, que foi aprovada pelo Congresso Nacional no quórum do art. 5º, §3º, da Constituição Federal³⁷⁴ e, portanto, tem força de emenda constitucional. Nesse documento, o art. 1 define:

Para os efeitos desta Convenção:

1. Discriminação racial é qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em qualquer área da vida pública ou privada, cujo propósito ou efeito seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes. A discriminação racial pode basear-se em raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica³⁷⁵.

Destarte, ao se fundirem tais definições normativas, para o direito brasileiro, é possível cunhar o conceito de discriminação nos seguintes termos: qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em qualquer área da vida pública ou privada, cujo propósito ou efeito seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados na Constituição Federal e nos instrumentos internacionais ratificados pelo Brasil. A discriminação pode basear-se na ascendência ou origem nacional ou étnica, raça, cor, sexo, orientação sexual, identidade ou expressão de

³⁷² ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Interamericana contra toda forma de Discriminação e Intolerância**. 5 jun. 2013. Disponível em: <https://www.oas.org/pt/cidh/mandato/Basicos/discriminacioneintolerancia.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2006.

³⁷³ BRASIL. Decreto nº 10.932 de 10 de janeiro de 2022. Promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmado pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 10 jan. 2022. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-10.932-de-10-de-janeiro-de-2022-373305203>. Acesso em: 13 jun. 2022.

³⁷⁴ BRASIL. Decreto nº 1, de 2021. Aprova o texto da Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, adotada na Guatemala, por ocasião da 43ª Sessão Ordinária da Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos, em 5 de junho de 2013. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 19 fev. 2021. Disponível em <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=515&pagina=1&data=19/02/2021>. Acesso em: 13 jun. 2022.

³⁷⁵ ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Interamericana contra o racismo, a discriminação racial e formas correlatas de intolerância**. Disponível em: https://www.oas.org/en/sla/dil/docs/inter_american_treaties_A-68_Convencao_Interamericana_racismo_POR.pdf. Acesso em: 29 jul. 2022.

gênero, idade, idioma, religião, identidade cultural, opinião política ou de outra natureza, origem social, posição socioeconômica, nível educacional, condição de migrante, refugiado, repatriado, apátrida ou deslocado interno, deficiência, característica genética, estado de saúde física ou mental, inclusive infectocontagioso, e condição psíquica incapacitante, ou qualquer outra condição.

Por outro lado, a literatura especializada classifica a discriminação em modalidades diversas, conforme o critério proibido de discriminação, a sua origem e intencionalidade, dentre outros fatores. Nas próximas seções serão abordadas as modalidades que interessam para o desenvolvimento do presente trabalho.

3.1.6 *Dimensões institucional e estrutural de discriminação e gênero*

A reprovação jurídica à discriminação voltou-se, inicialmente, às práticas individuais contra indivíduos e grupos discriminados. Com o passar do tempo, o fenômeno discriminatório passou a ser visualizado também “[...] a partir da dinâmica social, do ambiente institucional e das organizações sociais em que os indivíduos se inserem”, dando ensejo à chamada discriminação institucional, cujo estudo enfatiza “[...] a persistência da discriminação mesmo em indivíduos e instituições que rejeitam conscientemente a sua prática intencional”³⁷⁶. Dentre seus principais efeitos, enumera-se a naturalização da discriminação, na medida em que as instituições sociais são constituídas por grupos dominantes, a partir de seus padrões discriminatórios, que passam a ser refletidos em atos e dinâmicas. Portanto, no campo da discriminação institucional, “[...] a questão não é desvendar a presença ou ausência da discriminação, mas sim aquilatar sua extensão e intensidade, particularmente na hipótese de discriminação não intencional”³⁷⁷.

Por outro lado, quando diversas instituições adotarem o mesmo modo de agir, estar-se-á diante de uma discriminação estrutural. Para além da discriminação institucional que, na verdade, tem como palco o funcionamento de uma determinada instituição, os estudos avançaram para investigar a existência de verdadeiros sistemas de discriminação, que se perpetuam e se mostram resilientes às mudanças sociais que expressamente não toleram mais discriminações. Nesse sentido, foi

³⁷⁶ RIOS, Roger Raupp. **Direito da antidiscriminação**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. p. 135.

³⁷⁷ *Ibidem*, p. 145.

notado que determinadas discriminações, além de perdurarem ao longo do tempo, adquiriram vida própria e permanecem atuando mesmo com o avanço dos preceitos antidiscriminatórios, a exemplo da discriminação em razão da raça e do gênero. Constatou-se, então, que esse fenômeno ocorre porque diversas instituições sociais, de modo independente, convergem para promover práticas excludentes, que são comuns porque interessam aos grupos dominantes que comandam as instituições sociais. Por esse motivo, a discriminação estrutural opera num nível de força muito intenso, imprimindo desvantagens sucessivas e permanentes aos grupos que dela sofre, inclusive porque tais grupos, na marginalização, são impedidos de alcançar os centros de poder, estabelecendo-se um círculo vicioso³⁷⁸.

A discriminação estrutural permite enxergar as dinâmicas discriminatórias mais amplas, que atuam a partir da ação de diversas instituições, práticas e realidade sociais, concluindo-se que o seu traço distintivo no tocante à discriminação institucional é ponto de vista: enquanto a discriminação estrutural tem uma visão macro do fenômeno discriminatório, a institucional proporciona uma visão focalizada em determinada instituição.

Acerca da discriminação em razão do gênero, Pierre Bourdieu aponta que a histórica e secular dominação masculina não perduraria se não fosse pelo papel que as instituições sociais – principalmente a família, a igreja, a escola, e na idade moderna, o Estado – desempenharam e desempenham, numa ação objetivamente orquestrada para atingir as “estruturas inconscientes” e “garantir a perpetuação da ordem dos gêneros”³⁷⁹.

Nessa direção, Joan Scott salienta que a construção do gênero suplanta a órbita familiar, alcançando a economia e a organização política³⁸⁰. Por sua vez, Alda Facio arremata que o androcentrismo permeia todas as nossas instituições, que apesar de parecerem neutras, são dicotômicas e, por vezes, misóginas, fazendo com que o homem seja o parâmetro, modelo ou protótipo universal para a edição de todas as normas e regras de comportamento³⁸¹.

³⁷⁸ MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020.

³⁷⁹ BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. 17. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2020. p. 140.

³⁸⁰ SCOTT, Joan Wallach. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, vol. 20, n. 2, jul./dez. 1995, p. 71-99. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721/40667>. Acesso em: 26 abr. 2022. p. 87.

³⁸¹ FACIO, Alda. Metodologia para el análisis de género del fenómeno legal. In: FACIO, Alda; FRÍES, Lorena (org.). **Género y Derecho**. Santiago do Chile: Edições LOM, 1999. p. 99-136.

Portanto, o sexismo é um fenômeno discriminatório que transversaliza o funcionamento de praticamente todos os campos da sociedade, adquirindo um caráter estrutural, pois é observado no funcionamento das instituições públicas e privadas, que são “[...] controladas por homens, o que garante a eles a possibilidade de criar normas que representam seus interesses”³⁸², o que explica a natureza indiscutivelmente estrutural que a discriminação por gênero tem.

3.1.7 Modalidades direta e indireta de discriminação e gênero

Prosseguindo nas modalidades de discriminação no estudo do fenômeno discriminatório, destacam-se as discriminações direta e indireta, cuja repercussão nas relações de gênero é de grande relevância para esta pesquisa.

De acordo com Wallace Corbo, a discriminação direta é produto de um ato propositadamente discriminatório. Já a discriminação indireta, aduz o autor que se verifica quando

[...] uma norma geral e abstrata, aplicável e aplicada a todos e despida de expressas intenções ou critérios discriminatórios constitucionalmente proibidos, gera efeitos especialmente prejudiciais contra determinados grupos protegidos pelo princípio constitucional da não-discriminação (art. 3º, inciso IV, CRFB/1988)

[...]

A discriminação indireta se desenvolve a despeito de a norma não considerar – em sua elaboração ou aplicação – critérios de classificação indevidos e, além disso, de não ser identificável um propósito discriminatório voltado para o desfavorecimento de determinado grupo. Nestas hipóteses, coordenam-se os elementos do critério de classificação neutro, a ausência do intuito discriminatório e a produção de efeitos diferenciados sobre determinados indivíduos ou grupos sociais – efeitos estes que se produziram de maneira desproporcional se analisados os demais estratos sociais³⁸³.

Em outras palavras, a discriminação indireta é camuflada, ou seja, aquela percebida não pela expressão direta de um ato ou da norma – que possui uma roupagem aparentemente neutra e objetiva –, mas sim por seus efeitos gerados no

³⁸² MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020. p. 609.

³⁸³ CORBO, Wallace. **Discriminação indireta: conceito, fundamentos e proposta de enfrentamento à luz da Constituição de 1988**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017. p. 20; 113.

mundo dos fatos para alcançar e prejudicar grupos histórica e socialmente vulneráveis.

O estudo dessa modalidade de discriminação, também chamada de teoria do *disparate impact* (ou impacto diferenciado), desenvolveu-se por intermédio da jurisprudência de Supremas Cortes espalhadas pelo mundo, a começar pelos Estados Unidos para chegar posteriormente ao Canadá, Europa e América Latina (especialmente Colômbia)³⁸⁴.

No Brasil, o STF inicialmente enfrentou a questão de forma pontual, envolvendo relações gênero. No julgamento da ADI 1946/DF foi decidido que o art. 14, da Emenda Constitucional nº 20/88 (limitador do valor dos benefícios do regime geral de previdência a R\$ 1.200,00 e excludente da licença maternidade) era inconstitucional por resultar em discriminação contra mulher no mercado de trabalho³⁸⁵.

Com a promulgação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que foi aprovada nos moldes do art. 5º, §3º, da Constituição Federal, agregou-se ao bloco de constitucionalidade brasileiros três importantes previsões de discriminação indireta: 1) o conceito de discriminação, associado “[...] à negativa de reconhecimento, desfrute ou exercício de direitos em igualdade de oportunidades, considerando os grupos inseridos na sociedade” e também à recusa de “[...] promover ‘as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido’ e que possibilitem o gozo e exercício dos direitos restringidos pelo ato promotor da desigualdade”, positivando o “[...] instituto da ‘adaptação razoável’”; 2) o reconhecimento da discriminação indireta, ao também tipificar o fenômeno discriminatório nos atos que, embora não emitidos com o propósito de discriminar, têm “[...] por ‘efeito’ promover estas desigualdades”; e 3) juntamente com a Constituição Federal, “[...] a jurisprudência brasileira e comparada”, os elementos que permitem desenvolver um “método claro e sistemático” para análise da discriminação indireta” em três etapas: a) verificação da “[...] existência de um ato público ou privado que emprega critérios de classificação aparentemente neutros e que produz um determinado impacto desproporcional ou efeitos adversos negativos contra uma pessoa ou grupo constitucionalmente protegidos”; b) “[...] justificação do

³⁸⁴ CORBO, Wallace. **Discriminação indireta**: conceito, fundamentos e proposta de enfrentamento à luz da Constituição de 1988. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

³⁸⁵ Ibidem.

ato gerador da discriminação, por meio da aplicação do princípio da proporcionalidade”, conforme “[...] o objetivo de promoção da igualdade e de inclusão dos grupos vulneráveis”, o grau de intervenção necessária e a relevância do “direito em jogo para a promoção do reconhecimento destes grupos”; c) conciliação dos “[...] interesses conflitantes de modo a acomodar os grupos prejudicados sem prejuízo da manutenção do ato impugnado”, ou seja, para atender o direito e dever “[...] de adaptação ou acomodação razoável”³⁸⁶.

Em síntese, para a formulação de Wallace Corbo, a discriminação indireta possui três elementos: “[...] ato público ou privado que emprega critérios de classificação aparentemente neutros; o impacto desproporcional ou efeitos adversos negativos; e o prejuízo a grupos constitucionalmente protegidos”³⁸⁷. E o tratamento do fenômeno reclama o trinômio: aferição da materialidade do ato discriminatório indireto (caso *prima facie*), juízo de proporcionalidade quanto à finalidade do ato discriminatório indireto e a gradação das medidas necessárias para corrigi-los (justificação) e, por fim, a acomodação dos interesses conflitantes com vistas a superar a discriminação sem causar ônus excessivos aos grupos atingidos e, ao mesmo tempo, preservar o ato impugnado.

No campo do trabalho, a discriminação indireta institucional costuma ser evidenciada por dados estatísticos com recorte de gênero, os quais evidenciem o impacto diferenciado que o modelo de recrutamento e ascensão da força de trabalho exerce sobre homens e mulheres³⁸⁸. Isso porque a igualdade substantiva pressupõe que o quadro de profissionais/trabalhadores/as deve refletir a demografia da população nos mais variados marcadores, e a suposição é a de que em um ambiente não discriminatório haveria uma distribuição justa de homens e mulheres. A sub-representação de um desses grupos é um sinal de que pode haver discriminação indireta, pela existência de obstáculos ocultos à entrada de alguns grupos que, salvo justificação plausível, devem ser removidos³⁸⁹.

Esses conceitos apontam para a confluência tanto da discriminação direta, quanto da indireta no ambiente judiciário.

³⁸⁶ CORBO, Wallace. **Discriminação indireta**: conceito, fundamentos e proposta de enfrentamento à luz da Constituição de 1988. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017. p. 181.

³⁸⁷ Ibidem, p. 201.

³⁸⁸ Ibidem.

³⁸⁹ FREDMAN, Sandra. **Discrimination Law**. 2. ed. Oxford: Oxford University, 2011.

A discriminação direta é resultante das atitudes excludentes mapeadas nos itens 2.3.5, 2.3.7 e 2.3.8 deste trabalho, que são praticadas em face das magistradas por colegas magistrados, operadores do sistema de justiça ou jurisdicionados quando, tomados por preconceitos de gênero, propositadamente as preterem em promoções e cargos comissionados, as assediam sexual e moralmente ou as agridem verbal e/ou psicologicamente.

Por outro lado, o fato de as mulheres, principalmente as negras, sofrerem maiores dificuldades para ingressar e progredir na carreira da magistratura alerta para a existência da discriminação indireta em razão do gênero e da raça. Primeiro porque esses obstáculos são observados a partir da aplicação de norma tida como neutra e objetiva, qual seja, o regime jurídico da carreira da magistratura, fruto do ideário do profissionalismo. Segundo, a incidência concreta dessas normas geram impactos desproporcionais às mulheres (em especial às negras), as quais se deparam com barreiras de gênero que determinam a exclusão ou restrição delas nos espaços institucionais mais elevados, ocupados majoritariamente pelos homens brancos. Terceiro, as mulheres e pessoas negras constituem grupos constitucionalmente protegidos.

Nesse sentido, a própria análise com perspectiva de gênero adotada na primeira parte deste trabalho já denuncia em um de seus tópicos que, por ser o direito androcêntrico, as leis “genéricas” **não** são neutras em termos de gênero, pois partem do sexo masculino como representante da espécie toda, daí porque tendem a gerar impactos negativos diferenciados sobre as mulheres³⁹⁰. Portanto, a perspectiva de gênero articula-se muito estreitamente aos fundamentos da discriminação indireta, que pode ser combatida por intermédio de ações afirmativas conforme explicação de Joaquim B. Barbosa Gomes, para quem as medidas consistem em

[...] dar tratamento preferencial a um grupo historicamente discriminado, de modo a inseri-lo no ‘mainstream’, impedindo assim que o princípio da igualdade formal, expresso em leis neutras, que não levam em consideração os fatores de natureza cultural e histórica, funcione na prática como mecanismo perpetuador da desigualdade³⁹¹.

³⁹⁰ FACIO, Alda. Metodología para el análisis de género del fenómeno legal. *In*: FACIO, Alda; FRÍES, Lorena (org.). **Género y Derecho**. Santiago do Chile: Edições LOM, 1999. p. 99-136. Tradução livre.

³⁹¹ GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação afirmativa & Princípio constitucional da igualdade**: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 22.

Visto de outro ângulo, o fenômeno em estudo – que resulta na participação minoritária das mulheres na magistratura e se dá por mecanismos sutis e reflexos, aparentemente incapazes de gerar vantagens indevidas a quem quer que seja, mas que exclui e prejudica o ingresso e ascensão das magistradas de carreira – é categorizado na pesquisa sociológica como “teto de vidro”. Para o direito da antidiscriminação, está-se diante de uma discriminação indireta institucional de gênero.

Adilson José Moreira, ao delimitar as formas pelas quais a discriminação institucional manifesta-se, pontua que ela pode ser visualizada a partir das dinâmicas internas da instituição. Nessa hipótese, determinados grupos discriminados até “[...] conseguem ingressar na instituição, mas suas chances de promoção são menores em relação aos membros de grupos majoritários”. Sexismo e racismo são formas comuns dessa modalidade discriminatória, daí porque assumem um caráter transnacional e universal, porquanto o tratamento diferenciado às mulheres e pessoas negras “[...] ainda está presente nas práticas sociais das mais variadas instituições, sejam elas públicas ou privadas, na maioria das sociedades humanas”³⁹².

Aqui, vale lembrar que o gênero, dentre outros aspectos pontuados por Joan Scott, “[...] fornece um meio de decodificar o significado e de compreender as complexas conexões entre várias formas de interação humana”³⁹³, sendo fator decisivo, inclusive, na formação do Estado moderno e suas instituições, pois a “alta política” estabeleceu-se como “[...] autoridade superior, precisamente às custas da exclusão das mulheres do seu funcionamento”³⁹⁴.

Assim, pelos dados colhidos na seção anterior, o Poder Judiciário – até por se tratar de uma instituição do estado moderno – reproduz, em seu funcionamento, um padrão supostamente neutro e objetivo, mas que resulta em discriminação contra as mulheres, com maior agravamento às mulheres negras. Trata-se, pois, de sexismo e racismo institucionais.

³⁹² MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020. p. 463.

³⁹³ SCOTT, Joan Wallach. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, vol. 20, n. 2, jul./dez. 1995. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721/40667>. Acesso em: 26 abr. 2022. p. 71.

³⁹⁴ *Ibidem*, p. 71.

3.1.8 Ações afirmativas e gênero

Como mencionado no item 3.1.3 deste trabalho, mais do que proibir a discriminação, o direito da antidiscriminação avançou para tentar incluir os grupos historicamente excluídos, o que Sandra Fredman denomina como uma nova fase de promoção da igualdade substantiva, instrumentalizada pelas ações afirmativas (ou discriminação reversa).

Para a autora sul-africana, as ações afirmativas implicam no uso deliberado dos critérios proibidos de discriminação para beneficiar um grupo desfavorecido. Podem ser conceituadas como deveres positivos, geralmente imputados ao Estado, com vistas à promoção da igualdade e, para serem direcionados e eficazes, devem buscar resultados específicos, vinculados à dimensão quadridimensional da igualdade substantiva, como corrigir desvantagens, acomodar diferenças, aumentar a participação, proteger a dignidade ou até mesmo combinação de todos eles. Embora violadora da igualdade formal, a discriminação reversa pode levar ao alcance da igualdade substantiva, desde que seus objetivos sejam legítimos e os meios sejam adequados aos fins propostos (teste de proporcionalidade). Além disso, uma visão substantiva da igualdade sugere que a responsabilidade de corrigir a desvantagem não deve ser vista apenas com aqueles a quem a “culpa” pode ser atribuída. Ao revés, todos/as que se beneficiam da estrutura de desvantagem existente devem arcar com parte do custo da reparação. Uma sociedade estruturada na discriminação racial ou de gênero, por exemplo, tem ao longo do tempo conferido benefícios ao grupo dominante como um todo. Cada membro/a da sociedade deve, portanto, ser obrigado/a a arcar com parte dos custos da correção, desde que esses custos não sejam desproporcionais ao indivíduo³⁹⁵.

Joaquim B. Barbosa Gomes aponta que as ações afirmativas foram concebidas nos Estados Unidos para superar a inércia estatal – ancorada em uma suposta neutralidade típica do estado liberal-capitalista que se contentou durante muito tempo com a igualdade perante a lei –, a fim de fazer frente à gigantesca desigualdade social que sobretudo as pessoas negras sofriam. Num primeiro momento, se apresentaram na forma de um “mero encorajamento” para que gestores/as públicos/as e privados/as considerassem abrir as portas para grupos

³⁹⁵ FREDMAN, Sandra. **Discrimination Law**. 2. ed. Oxford: Oxford University, 2011.

discriminados, a fim de que seus quadros tivessem representação compatível com a realidade social. Posteriormente, em virtude dos resultados pífios obtidos, apresentaram-se mais interventivas, na forma de cotas educacionais e ocupacionais, modelo que acabou se firmando³⁹⁶. Conseqüentemente, as ações afirmativas possuem natureza redistributiva e restauradora, por terem como meta remediar uma desigualdade historicamente consolidada. Justifica-se por sua temporalidade e objetivos visados, devendo resultar ao grupo beneficiário “[...] um nível de competição similar ao daqueles que historicamente se beneficiaram da sua exclusão”³⁹⁷.

No direito brasileiro, o art. 3º, IV, a Constituição Federal “determina agora uma *ação afirmativa*: aquela pela qual se promova o bem de todos, *sem preconceitos (de) quaisquer ... formas de discriminação*”³⁹⁸. Inclusive, no próprio texto constitucional constam dispositivos que contemplam de maneira diferenciada determinados grupos, como as mulheres³⁹⁹ e as pessoas negras⁴⁰⁰. Portanto, “[...] é irrefutável [...] que a Constituição vigente conferiu novo conteúdo ao princípio da igualdade” para autorizar as ações afirmativas nos casos necessários, sobretudo porque objetivam “mitigar a desigualdade escandalosa e superar o apartheid informal ainda encontráveis na sociedade brasileira, tudo conforme exige a Constituição compreendida como *reserva de justiça*”⁴⁰¹.

De acordo com Roger Raupp Rios, essa abertura constitucional à ação afirmativa, mais do que autorizar, implica na obrigatoriedade de adoção da medida quando demonstradas razões suficientes para tanto, pois “[...] o princípio da igualdade não se compadece com a perpetuação de desigualdades fáticas injustas”⁴⁰². O bloco de constitucionalidade, por intermédio das convenções e tratados internacionais de direitos humanos, também atua nessa direção. Há, ainda, hipóteses legais e

³⁹⁶ GOMES, Joaquim B. Barbosa. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo Direito Constitucional brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, DF, v. 38, n. 151, p. 129- 152, jul./set. 2001.

³⁹⁷ GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação afirmativa & Princípio constitucional da igualdade**: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 22.

³⁹⁸ GOMES, op. cit, p. 141.

³⁹⁹ Art. 5º, I e XX, art. 6º e 7º, XX, arts. 40, 143, 183, 189, 201, 203 e 226 (BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 27 jul. 2022.).

⁴⁰⁰ Art. 4º, VIII, art. 68, art. 215, §1º e 216, §6º (Ibidem.).

⁴⁰¹ CLÈVE, Clèmerson Merlin. Ações afirmativas, justiça e igualdade. **Revista Digital de Direito Administrativo**, v. 3, n. 3, p. 542-557, 2016. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rdda/article/view/115614/116692>. Acesso em: 3 jul. 2022. p. 555-556.

⁴⁰² RIOS, Roger Raupp. **Direito da antidiscriminação**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. p. 196.

administrativas, como a Lei Maria da Penha, a Lei de Cotas nas Universidades e os atos infralegais oriundos da administração pública.

O art. 4º, 1, da CEDAW, também é claro ao excluir qualquer hipótese de discriminação quando os Estados-parte adotam medidas especiais de caráter temporário destinadas a acelerar a igualdade de fato entre o homem e a mulher enquanto o quadro de desigualdade perdura. O Comitê CEDAW ratifica que a utilização dessas medidas é “[...] um dos meios para realizar a igualdade de fato ou substantiva para as mulheres, ao invés de uma exceção às normas de não discriminação e igualdade” e, além de catalisar a promoção da igualdade substantiva, implica na realização de “[...] mudanças estruturais, sociais e culturais necessárias para corrigir formas e efeitos passados e atuais de discriminação contra as mulheres, bem como para lhes proporcionar compensação”. A especificidade das medidas diz respeito ao objetivo singular que elas almejam, enquanto a temporalidade é condicionada pela efetivação do resultado pretendido, ainda que seja necessário um longo período de tempo, e não meramente pelo decurso de um prazo predeterminado. As medidas em espécie constituem um amplo leque de atos administrativos, legislativos, executivos, administrativos, políticas e práticas, a depender do contexto em que são adotadas, “[...] tais como programas de extensão ou apoio; alocação e/ou realocação de recursos; tratamento preferencial; recrutamento, contratação e promoção direcionados; objetivos numéricos conectados com prazos; e sistemas de cotas”⁴⁰³.

Segundo Sandra Fredman, é necessário que a ação afirmativa tenha o objetivo de promover a igualdade substantiva, e que os meios escolhidos sejam adequados, o que não significa provar que existiam outras alternativas ou que a utilizada é eficaz, bastando a evidência de que não se funda em suposições, generalizações ou estereótipos⁴⁰⁴. No direito brasileiro, Celso Antônio Bandeira de Mello desenvolveu três critérios de aferição de validade para o que ele chama de “diferenciações”: 1) “o elemento tomado como fator de desigualação”, ou seja, “[...] aquilo que é adotado como critério discriminatório” deve recair sobre um grupo de pessoas ou indivíduo, esse último desde que indeterminado ou indeterminável no

⁴⁰³ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Comitê CEDAW. **Recomendação nº 25**. 2004. Disponível em: [https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/repositorio/41/Tradu%C3%A7%C3%A3o%20das%20Recomenda%C3%A7%C3%B5es%20Gerais%20da%20ONU%20\(1\).pdf](https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/repositorio/41/Tradu%C3%A7%C3%A3o%20das%20Recomenda%C3%A7%C3%B5es%20Gerais%20da%20ONU%20(1).pdf). Acesso em: 26 abr. 2022.

⁴⁰⁴ FREDMAN, Sandra. **Discrimination Law**. 2. ed. Oxford: Oxford University, 2011.

presente; 2) “correlação lógica abstrata” entre o critério eleito de diferenciação e a “[...] disparidade estabelecida no tratamento jurídico diversificado”, o que significa dizer que a característica tomada como fator de discriminação deve ter produzido a desvantagem que se busca corrigir com o tratamento diferenciado; 3) essa “correlação lógica” “[...] resulte em diferenciação de tratamento jurídico fundada em razão valiosa – ao lume do texto constitucional – para o bem público”⁴⁰⁵.

No tocante à utilidade, as ações afirmativas representam estratégia indispensável em especial no tratamento da discriminação indireta, haja vista que

O efeito mais visível dessas políticas, além do estabelecimento da diversidade e representatividade propriamente ditas, é o de eliminar as “as barreiras artificiais e invisíveis” que emperram o avanço de negros e mulheres, independentemente ou não de política oficial tendente a subalternizá-los⁴⁰⁶.

Ao lado das ações afirmativas, numa relação de coexistência, Wallace Corbo lembra que é possível lançar mão do direito à adaptação razoável, que se apresenta não como forma de abolir a discriminação, mas sim de “[...] acomodar os grupos afetados de modo a reduzir na maior medida possível os impactos sofridos”⁴⁰⁷, viabilizando, assim, “uma expansão progressiva do direito”⁴⁰⁸. Possui três características elementares: 1) é um direito subjetivo que, se lesionado, abre para a pessoa atingida a via judicial a fim de exigir seu cumprimento; 2) eficácia vertical e horizontal, ou seja, deve ser respeitado pelo Estado e por particulares; e 3) relatividade, por não se tratar de um direito absoluto, devendo compatibilizar a adaptação ao que seja necessário e adequado e envolver amplo debate entre os grupos envolvidos, numa atmosfera de conciliação e concessões mútuas. E, a fim de identificar as situações em que é possível fazer uso do instituto, o autor propõe um método trifásico: 1) “apresentação de um caso *prima facie* de discriminação indireta”, que pode ser evidenciado por intermédio de estatísticas demonstrando que o grupo protegido sofre efeitos adversos pela aplicação de determinada norma, ato ou prática;

⁴⁰⁵ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2009. p. 21; 43.

⁴⁰⁶ GOMES, Joaquim B. Barbosa. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo Direito Constitucional brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, DF, v. 38, n. 151, p. 129- 152, jul./set. 2001. p. 136-137.

⁴⁰⁷ CORBO, Wallace. O direito à adaptação razoável e a teoria da discriminação indireta. **Revista da Faculdade de Direito da UERJ**, Rio de Janeiro, n. 34, p. 201-239, dez. 2018. p. 217.

⁴⁰⁸ *Ibidem*, p. 223.

2) exame das justificativas para a adoção “[...] do ato, prática ou medida geradora da discriminação indireta”, que engloba a chamada “exigência adotada de boa-fé”, de maneira que o ato discriminatório pode ser justificado, dentre outras hipóteses, se for “[...] essencial ao regular exercício das funções atribuídas àquela posição”⁴⁰⁹, devendo, então, analisar a sua proporcionalidade (adequação, necessidade e ponderação) para decidir acerca da manutenção ou não daquele ato, por não produzir somente efeitos discriminatórios; e 3) aferição da “existência e limites do direito à adaptação razoável no caso concreto”⁴¹⁰, que é a possibilidade material de uma adaptação razoável, conforme proposta sugerida pelas partes envolvidas, as quais também devem observância à proporcionalidade⁴¹¹. Para Sandra Fredman, o dever de adaptação razoável supre, no mínimo, três das dimensões da igualdade substantiva: a redistributiva, ao corrigir a desvantagem; a transformadora, ao acomodar a diferença; e a participativa, ao viabilizar o acesso do grupo excluído⁴¹².

Nas hipóteses de discriminação em razão do gênero, é preciso lembrar que possuem natureza institucional e estrutural, conforme descrito na seção 3.1.6 deste trabalho. E, de acordo com Silvio Almeida, a fim de quebrar a inércia das instituições no combate às discriminações, as políticas internas devem dedicar-se à: 1) promoção da igualdade e diversidade, tanto “em suas relações internas”, quanto com o “público externo”, mediante campanhas publicitárias, por exemplo; 2) remoção de barreiras à “ascensão de minorias em posições de direção e de prestígio na instituição”; 3) manutenção de “espaços permanentes para debates e eventual revisão de práticas institucionais”; e 4) promoção de “acolhimento e possível composição de conflitos raciais e de gênero”⁴¹³.

Desde uma concepção integralmente substantiva do princípio da igualdade no contexto das mulheres, a primeira dimensão (redistributiva) está ligada à compensação da desvantagem associada ao gênero, incluindo a posição subordinada da mulher nas esferas familiar e social, que são interligadas. A segunda (reconhecimento), visa ao combate do estigma, preconceito, humilhação e violência, a fim de despertar o respeito mútuo e a dignidade e valorização do feminino. A terceira

⁴⁰⁹ CORBO, Wallace. O direito à adaptação razoável e a teoria da discriminação indireta. **Revista da Faculdade de Direito da UERJ**, Rio de Janeiro, n. 34, p. 201-239, dez. 2018. p. 230.

⁴¹⁰ Ibidem, p. 224.

⁴¹¹ Ibidem, p. 217-218.

⁴¹² FREDMAN, Sandra. **Discrimination Law**. 2. ed. Oxford: Oxford University, 2011. p. 217-218.

⁴¹³ ALMEIDA, Silvio. **Racismo estrutural**. São Paulo: Jandaíra, 2021. p. 48-49.

(transformadora), ao reconhecer que as barreiras à igualdade estão profundamente enraizadas nas estruturas institucionais e sociais, redistribui o poder e recursos a fim de modificar os padrões que perpetuam a subordinação das mulheres, com o imperativo de transcender a divisão público-privado, visualizando as maneiras pelas quais os desequilíbrios de poder na família podem reforçar os desequilíbrios de poder na esfera pública e vice-versa. A quarta (participativa), por sua vez, sustenta que as excluídas não podem contar com o *status quo* para reparar seus próprios erros e, requer, portanto, a participação igualitária no âmbito social e político, impondo deveres positivos ao Estado para tratar as mulheres de forma diferente, oferecer oportunidades de participação e reestruturar as instituições adequadamente⁴¹⁴.

Nesse particular, Sandra Fredma traz à reflexão o fato de que, em seu viés distributivo, a medida especial, embora possa alterar a composição de gênero ou raça de alguns espaços de poder, não desafia as forças estruturais e institucionais subjacentes à discriminação. Para tanto, seria necessário atacar tais forças, a fim de dismantelar a divisão sexual do trabalho, a interação entre o trabalho doméstico e o trabalho remunerado, acesso à educação, dentre outros. A igualdade numérica, apesar de importante, deve vir à reboque de medidas que sejam genuinamente destinadas a alcançar a igualdade, ou seja, deve haver uma mudança real nas condições econômicas, sociais e culturais do modelo que está na raiz das desigualdades. Ainda assim, o acesso de grupos discriminados a esses ambientes mostra-se relevante pelo fato de abrir novas perspectivas sobre a tomada de decisão, lançar luz sobre pressupostos que o grupo dominante percebe como universal e aumentar o estoque de “conhecimento social”, além de fomentar um modelo de diversidade. Enquanto a diversidade atua para mudar as perspectivas do grupo, o surgimento de modelos atua na autopercepção dos/as excluídos/as, com a eliminação de estereótipos, dando-lhes a autoconfiança para ingressar em posições não usuais. Dessa forma, em face do amplo espectro de atuação que as ações afirmativas possuem no cenário discriminatório, podem ser utilizadas inclusive nos casos em que a desvantagem socioeconômica não é mais um problema⁴¹⁵.

⁴¹⁴ FREDMAN, Sandra; GOLDBLATT, Beth. **Gender Equality and Human Rights**. Nova York: ONU Mulheres, 2015. Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/7/dps-gender-equality-and-human-rights>. Acesso em: 29 jun. 2022.

⁴¹⁵ FREDMAN, Sandra. **Discrimination Law**. 2. ed. Oxford: Oxford University, 2011.

A fim de promover mudanças no *design* organizacional, Jane Reis Gonçalves Pereira e Renan Medeiros de Oliveira sugerem a adoção de *nudges*, ou seja, técnicas de persuasão que estimulam as pessoas a questionarem seus preconceitos ao tempo em que a instituição elabora “novas formas de agir”⁴¹⁶.

Na realidade do Poder Judiciário, Margaret Thornton anota que, de um lado, estão agrupadas as estratégias minimalistas, ou formas fracas de ações afirmativas, que podem incluir o encorajamento mulheres e minorias a se candidatarem aos cargos ou garantir que os nomes de mulheres sejam incluídos entre os candidatos pré-selecionados. No outro extremo, estão as formas mais fortes de ações afirmativas, como cotas, preferências e intervenções destinadas a superar o problema da sub-representação mais cedo ou mais tarde, as quais também acabam atrelando-se ao princípio do mérito, pois os/as candidatos/as mais qualificados/as serão os escolhidos⁴¹⁷.

Todos esses aportes teóricos, bem como a classificação das ações afirmativas em minimalista/maximalista, por sua assertividade, serão utilizados na seção 3.2 deste estudo, para se elencarem os tratamentos sugeridos às barreiras identificadas na seção 2.

3.1.9 Marcos normativos antidiscriminatórios e discriminação por gênero

Aqui, serão apresentadas as normativas que tratam das medidas antidiscriminatórias cabíveis nas hipóteses de discriminação em razão de gênero contra a mulheres. E, de acordo com Leila Linhares Barsted, há um “[...] quadro legislativo favorável, nacional e internacionalmente”, que é “[...] fruto de um longo processo de luta das mulheres pela ampliação de sua cidadania”, mas o principal entrave é justamente conceber políticas públicas e iniciativas que concretizem os

⁴¹⁶ PEREIRA, Jane Reis Gonçalves; OLIVEIRA, Renan Medeiros de. Hércules, Hermes e a Pequena Sereia: uma reflexão sobre estereótipos de gênero, sub-representação das mulheres nos tribunais e (i)legitimidade democrática do Poder Judiciário. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, Brasília, DF, v. 8, n. 2, p. 877-910, 2018. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/RBPP/article/view/5358/3977>. Acesso em: 29 jun. 2022. p. 897.

⁴¹⁷ THORNTON, Margareth. ‘Otherness’ on the Bench: how merit is gendered. **Sydney Law Review**, Sydney, v. 29, n. 3, p. 391-413, 2007. Disponível em: <http://classic.austlii.edu.au/au/journals/SydLawRw/2007/16.html>. Acesso em: 30 jun. 2022.

direitos assegurados, empoderando as mulheres e revertendo as dramáticas estatísticas sociais⁴¹⁸.

3.1.9.1 Constituição Federal

A Constituição Federal, concebida também a partir da “ação organizada do movimento de mulheres no processo de elaboração”⁴¹⁹ – que ficou conhecido como lobby do batom⁴²⁰ –, representou uma guinada no reconhecimento dos direitos das mulheres no Brasil, como especificado no item 3.1.2.

De partida, proibiu a discriminação em razão do sexo (art. 3º, IV)⁴²¹. Depois no art. 5º, I, estabeleceu a igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres⁴²². Ao longo do seu texto, previu a adoção de ações afirmativas para a especial proteção das mulheres na maternidade, no mercado de trabalho, na previdência, na propriedade rural e na família. Além disso, recorda Silvia Chakian que com a previsão do art. 5º, §2º e §3º, da Constituição Federal, “[...] o sistema jurídico nacional se abre para o internacional de direitos humanos”⁴²³, que, conforme será visto em seguida, engendra arcabouço significativo em prol das mulheres.

Daí porque se pode falar, realmente, num plexo satisfatório de direitos constitucionais, que garante uma base forte para outros desdobramentos importantes no direito brasileiro. Na sequência, serão apresentadas e melhor tratadas as demais normas que reforçam esse aparato protetivo dos direitos das mulheres.

⁴¹⁸ BARSTED, Leila Linhares. **Os Direitos Humanos na Perspectiva de Gênero**. Trabalho apresentado no I Colóquio de Direitos Humanos, São Paulo, 2001. p. 7-8. Disponível em: http://www.dhnet.org.br/direitos/textos/a_pdf/barsted_dh_perspectiva_genero.pdf. Acesso em: 3 jul. 2022.

⁴¹⁹ Ibidem.

⁴²⁰ PITANGUY, Jacqueline. A carta das mulheres brasileiras aos constituintes: memória para o futuro. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque de. **Pensamento feminista brasileiro: formação e contexto**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p. 81-96. p. 89.

⁴²¹ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 27 jul. 2022.

⁴²² Ibidem.

⁴²³ CHAKIAN, Silvia. **A construção dos direitos das mulheres**. Rio de Janeiro: Lumens Juris, 2019. p. 211.

3.1.9.2 Tratados e Convenções

Segundo Flávia Piovesan, o sistema internacional de proteção dos direitos humanos, a par do ordenamento jurídico local, implica numa proteção adicional, por intermédio de dois mecanismos: 1) como “[...] parâmetro mínimo a ser observado pelos Estados, propiciando avanços e evitando retrocesso no sistema nacional”; e 2) como instância garantidora, “[...] quando as instituições nacionais se mostram falhas ou omissas no dever de proteção desses direitos”⁴²⁴.

Como adiantado no item imediatamente anterior, a Constituição Federal admite no ordenamento jurídico brasileiro a coexistência das convenções e tratados internacionais de direitos humanos minimamente com *status* supralegal. Isso porque a versão original do texto, em seu art. 5º, §2º, previu que “os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”⁴²⁵. A esse respeito, o STF possui jurisprudência tranquila no sentido de que,

O *status* normativo supralegal dos tratados internacionais de direitos humanos subscritos pelo Brasil, dessa forma, torna inaplicável a legislação infraconstitucional com ele conflitante, seja ela anterior ou posterior ao ato de adesão⁴²⁶.

Uma fração da literatura internacionalista, na esteira do articulado por Flávia Piovesan, sustenta que os tratados internacionais de direitos humanos, em virtude de uma interpretação “*a contrario sensu*” do art. 5º, §2º e também pela “força expansiva dos valores da dignidade humana e dos direitos fundamentais”, são incorporados ao ordenamento jurídico brasileiro como verdadeira norma constitucional, integrando, assim, o bloco de constitucionalidade⁴²⁷.

A essa altura, portanto, conclui-se que tais normativas gozam de hierarquia no mínimo supralegal no ordenamento jurídico pátrio.

⁴²⁴ PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 67.

⁴²⁵ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 27 jul. 2022.

⁴²⁶ BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Recurso Extraordinário nº 466.343**. Relator: Ministro Cezar Peluso. Brasília. J. em 3 dez. 2008. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/portal/constituicao/artigoBd.asp?item=31>. Acesso em: 3 jul. 2022.

⁴²⁷ PIOVESAN, op. cit., p. 113.

Com o advento da Emenda Constitucional nº 45/2004, foi acrescentado o §3º ao art. 5º para determinar que “os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”, cessando, assim, eventual discussão quanto à natureza desses tratados quando submetidos ao rito especial previsto⁴²⁸.

Feitos tais esclarecimentos, serão abordados, em seguida, os principais instrumentos normativos internacionais e regionais americanos de direitos humanos que crescem ao ordenamento jurídico brasileiro respostas antidiscriminatórias em favor das mulheres, com particular destaque na participação em espaços de poder.

3.1.9.2.1 *Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW)*

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, adotada pela ONU em 1979, foi assinada pelo Brasil em 31 de março de 1981, com reservas aos dispositivos que garantem a igualdade entre homens e mulheres no casamento. Essas reservas foram retiradas em 20 de dezembro de 1994, e a Convenção foi integralmente promulgada apenas em 13 de setembro de 2002⁴²⁹. Trata-se da principal normativa dos direitos humanos das mulheres vigente no Brasil, por abordar a temática de forma ampla, tanto para proibir a discriminação, quanto para corrigi-la, suprimindo uma lacuna legislativa importante, visto não há no país um estatuto de igualdade de gênero que abarque todos os campos da vida das mulheres.

De acordo com Flávia Piovesan, é o instrumento internacional que ostenta o segundo lugar em número de adesões no sistema internacional (até dezembro de 2012 eram 187 Estados-parte, perdendo somente para a Convenção sobre os Direitos da Criança), mas o primeiro em número de reservas, que se concentram significativamente “[...] na cláusula relativa à igualdade entre homens e mulheres na

⁴²⁸ BRASIL. Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 30 dez. 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: 6 jan. 2022.

⁴²⁹ BRASIL. Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto no 89.460, de 20 de março de 1984. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 13 set. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 27 jul. 2022.

família”. Na visão da autora, esse fato evidencia “[...] o quanto a implementação dos direitos humanos das mulheres está condicionada à dicotomia entre os espaços público e privado” e, a despeito da maior entrada delas na arena pública com o passar dos tempos, “[...] resta o desafio de democratização do espaço privado – cabendo ponderar que tal democratização é fundamental para a própria democratização do espaço público”⁴³⁰.

Por integrar o arcabouço normativo brasileiro no mínimo em posição supralegal, as disposições da CEDAW podem servir como fundamento de validade para as respostas antidiscriminatórias que serão sugeridas a partir do item 3.2. E, já nessa seara, o art. 7º, b, da Convenção, prescreve que:

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

[...]

b) Participar na formulação de políticas governamentais e na execução destas, e ocupar cargos públicos e exercer todas as funções públicas em todos os planos governamentais⁴³¹.

O Comitê CEDAW, ao tratar desse artigo, lembrou que os Estados-parte estão obrigados a adotar tais medidas, o que engloba o “[...] exercício do poder político, em particular o exercício dos poderes legislativo, judicial, executivo e administrativo”⁴³². Nessa análise, o Comitê observou que a remoção de barreiras formais à participação das mulheres nos espaços públicos de poder não tem sido suficiente porque, nesse caso, a discriminação “[...] pode não ser intencional, mas resultado de práticas e procedimentos ultrapassados que inadvertidamente promovem os homens”⁴³³. E, ao reconhecer a discriminação indireta, o colegiado recomendou, como pré-requisito, a adoção de medidas especiais temporárias, como previsto no art. 4º, da CEDAW, sendo que, no caso do Poder Judiciário, indicou o “[...] estabelecimento de metas e cotas numéricas e seleção de mulheres para

⁴³⁰ PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 268-269.

⁴³¹ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**, 1979. Brasil: ONU Mulheres, 1979. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em 18 jun. 2022.

⁴³² Ibidem.

⁴³³ Ibidem.

nomeação”⁴³⁴. Além disso, invocando a secular dominação masculina na esfera pública, lembrou que

[...] as mulheres também necessitam do encorajamento e apoio de todos os setores da sociedade para alcançar uma participação plena e efetiva, encorajamento esse que deve ser liderado pelos Estados Partes da Convenção, bem como por partidos políticos e funcionários públicos.⁴³⁵

Na Recomendação Geral nº 33, o Comitê CEDAW dispõe sobre o acesso das mulheres à justiça. Dentre os elementos essenciais para garantir esse direito, o documento elenca a justiciabilidade, que demanda “o acesso irrestrito das mulheres à justiça, bem como a capacidade e o empoderamento para reivindicar seus direitos estabelecimentos na Convenção enquanto titulares desses direitos”⁴³⁶. Para tanto, é recomendado aos Estados-parte que

[...] enfrentem e removam as barreiras à participação das mulheres como profissionais dentro de todos os órgãos e em todos os níveis dos sistemas judiciais [...]. Adotem medidas, incluindo medidas temporárias, para garantir que as mulheres estejam igualmente representadas no judiciário [...] como magistradas, juízas [...]⁴³⁷

As medidas especiais temporárias indicadas são melhor explicadas no art. 4º, 1, da Convenção, para o qual:

A adoção pelos Estados-parte de medidas especiais de caráter temporário destinadas a acelerar a igualdade de fato entre o homem e a mulher não se considerará discriminação na forma definida nesta Convenção, mas de nenhuma maneira implicará, como consequência, a manutenção de normas desiguais ou separadas: essas medidas

⁴³⁴ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**, 1979. Brasil: ONU Mulheres, 1979. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em 18 jun. 2022.

⁴³⁵ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Comitê CEDAW. **Recomendação nº 23**. 1997. Disponível em: [https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/repositorio/41/Tradu%C3%A7%C3%A3o%20das%20Recomenda%C3%A7%C3%B5es%20Gerais%20da%20ONU%20\(1\).pdf](https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/repositorio/41/Tradu%C3%A7%C3%A3o%20das%20Recomenda%C3%A7%C3%B5es%20Gerais%20da%20ONU%20(1).pdf). Acesso em: 26 abr. 2022.

⁴³⁶ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Comitê CEDAW. **Recomendação nº 33**. 2015. Disponível em: <https://assets-compromissoeatitude-ipg.sfo2.digitaloceanspaces.com/2016/02/Recomendacao-Geral-n33-Comite-CEDAW.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2022.

⁴³⁷ Ibidem.

cessarão quando os objetivos de igualdade de oportunidade e tratamento houverem sido alcançados⁴³⁸.

Na concepção de Sandra Fredman e Beth Goldblatt, esse preceito convencional revela uma compreensão integrada da igualdade substantiva, pois admite que uma discriminação reversa baseada no gênero pode parecer, num primeiro momento, violadora ao princípio da igualdade, mas é válida porque podem ser necessárias medidas que beneficiem especialmente as mulheres, daí porque o texto normativo caracteriza essas medidas como “especiais” e insiste que elas são “temporárias”⁴³⁹.

Comunga do mesmo entendimento o Comitê CEDAW que, na Recomendação nº 25, consignou que “[...] uma abordagem legal ou programática puramente formal não é suficiente para alcançar a igualdade de fato das mulheres com os homens, que o Comitê interpretada como igualdade substancial”, demandando, assim, “[...] uma estratégia eficaz destinada a superar a sub-representação das mulheres e uma redistribuição dos recursos e do poder entre homens e mulheres”. Quanto à discriminação interseccional, conclama os Estados-parte a adotarem “[...] medidas especiais temporárias específicas para eliminar tais formas múltiplas de discriminação contra as mulheres e o seu impacto negativo agravado sobre elas”. Na visão do colegiado, em quaisquer das situações previstas nos art. 6 a 16, “[...] os Estados Partes são obrigados a adotar e implementar medidas especiais temporárias” se demonstrado que “[...] são necessárias e apropriadas a fim de acelerar a consecução do objetivo geral ou específico de igualdade de fato ou substantiva das mulheres”. No tocante à aplicação das medidas, a recomendação é para que se examine o contexto nacional, “a área específica a que se destina” e “o impacto potencial”. O Estados-parte deverão, ainda, justificar a escolha por determinado tipo de medida e expor os motivos de eventuais falhas na consecução da política adotada, devendo também “[...] incluir em suas constituições ou em suas

⁴³⁸ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**, 1979. Brasil: ONU Mulheres, 1979. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em 18 jun. 2022.

⁴³⁹ FREDMAN, Sandra; GOLDBLATT, Beth. **Gender Equality and Human Rights**. Nova York: ONU Mulheres, 2015. Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/7/dps-gender-equality-and-human-rights>. Acesso em: 29 jun. 2022.

legislações nacionais, disposições que permitam a adoção de medidas especiais temporárias”⁴⁴⁰.

O art. 5º da CEDAW traz uma abordagem ligada à dimensão do reconhecimento da igualdade substantiva, ao obrigar os Estados-parte a tomarem medidas apropriadas para

- a) Modificar os padrões socioculturais de conduta de homens e mulheres, com vista a alcançar a eliminação dos preconceitos e práticas consuetudinárias, e de qualquer outra índole, que estejam baseados na ideia de inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos ou em funções estereotipadas de homens e mulheres;
- b) Garantir que a educação familiar inclua uma compreensão adequada da maternidade como função social e o reconhecimento da responsabilidade comum de homens e mulheres no que diz respeito à educação e ao desenvolvimento de seus filhos, entendendo-se que o interesse dos filhos constituirá a consideração primordial em todos os casos⁴⁴¹.

Assim, o Comitê posiciona-se não apenas pela necessidade de que a igualdade substantiva norteie integralmente a aplicação e interpretação da CEDAW pelos Estados-parte, como também pela possibilidade de adoção de medidas especiais temporárias e encorajamento em prol das mulheres para que ocupem em igualdade os cargos do Poder Judiciário.

No âmbito da ONU, ainda é importante lembrar da Declaração e Plataforma de Pequim, que são fruto da IV Conferência das Nações Unidas sobre a Mulher, ocorrida em Pequim no ano de 1995. O evento contou com a participação maciça de delegações e resultou na definição de conceitos importantes, bem como definiu áreas prioritárias de atuação dos Estados-parte, dentre as quais “[...] a desigualdade em relação à participação no poder político e nas instâncias decisórias”. Assim, foram estabelecidos “objetivos estratégicos” e as “ações necessárias para atingi-los”⁴⁴².

⁴⁴⁰ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Comitê CEDAW. **Recomendação nº 25**. 2004. Disponível em:

[https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/repositorio/41/Tradu%C3%A7%C3%A3o%20das%20Recomenda%C3%A7%C3%B5es%20Gerais%20da%20ONU%20\(1\).pdf](https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/repositorio/41/Tradu%C3%A7%C3%A3o%20das%20Recomenda%C3%A7%C3%B5es%20Gerais%20da%20ONU%20(1).pdf). Acesso em 26 abr. 2022.

⁴⁴¹ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**, 1979. Brasil: ONU Mulheres, 1979. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em 18 jun. 2022.

⁴⁴² VIOTTI, Maria Luiza Ribeiro. Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher: apresentação. *In: Instrumentos Internacionais de Direitos das Mulheres*. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2006. p. 147-256. Disponível em: https://assets-compromissoeatitude-ipg.sfo2.digitaloceanspaces.com/2012/08/SPM_instrumentosinternacionaisdireitosdasmulheres.pdf. Acesso em: 3 jul. 2022. p. 148-149.

Para o objetivo alusivo à “[...] igualdade da participação de mulheres e homens na tomada de decisões”, o documento salienta que “[...] refletirá de maneira mais exata a composição da sociedade e é necessária para o fortalecimento da democracia e a promoção de seu funcionamento adequado”⁴⁴³.

Salientou-se que a divisão sexual do trabalho e as demais relações assimétricas de poder que circundam homens e mulheres “[...] limita as possibilidades das mulheres de dispor de tempo para adquirir os conhecimentos necessários para participar da tomada de decisões nas instâncias públicas de maior amplitude” e o fato de haver poucas mulheres nos círculos governamentais de poder, “[...] reflete a existência de barreiras tanto estruturais como ideológicas que precisam ser superadas mediante a adoção de medidas concretas”⁴⁴⁴.

A fim de modificar esse quadro, é necessário que se levantem “[...] estatísticas de gênero e incorporem uma perspectiva de gênero no processo de formulação de políticas e execução de programas”. Com relação ao objetivo estratégico “[...] adotar medidas para garantir às mulheres igualdade de acesso às estruturas de poder e ao processo de decisão e sua participação em ambos”, os governos devem, dentre outras medidas: 1) “[...] estabelecer meta de equilíbrio entre homens e mulheres [...] no judiciário [...] se necessário, mediante ação afirmativa em favor das mulheres”; 2) “[...] monitorar e avaliar os progressos obtidos” com publicação anual dos resultados; 3) reconhecer os prejuízos que a divisão sexual do trabalho proporciona à participação das mulheres na vida pública e adotar medidas que “[...] visem a compatibilizar a vida familiar e a profissional”; 4) “[...] rever os critérios de seleção e nomeação” para esses órgãos e “[...] a postos mais elevados, para assegurar que esses critérios sejam pertinentes e não discriminem contra a mulher”; 5) realizar campanhas destinadas à promoção do debate público “[...] sobre os novos papéis que homens e mulheres estão chamados a desempenhar na sociedade e no seio da família”; e 6) “[...] desenvolver programas de promoção na carreira para mulheres de todas as idades, que incluam planejamento de carreira, acompanhamento, aconselhamento, ensino, formação e reciclagem”⁴⁴⁵. Quanto ao

⁴⁴³ CONFERÊNCIA MUNDIAL SOBRE A MULHER, 4, 1995, Pequim. **Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher**. Nova York: ONU Mulheres, 1995. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf. Acesso em: 6 jul. 2022.

⁴⁴⁴ Ibidem.

⁴⁴⁵ Ibidem.

objetivo de “[...] aumentar a capacidade das mulheres para participar no processo de tomada de decisões e ocupar posições de chefia”, as medidas sugeridas, dentre outras, são: 1) oferecer capacitação para direção e liderança, em especial para as minorias étnicas e raciais; 2) utilizar “[...] critérios transparentes na nomeação aos postos de tomada de decisões”, devendo a composição dos órgãos seletivos ser equilibrada com relação ao gênero; e 3) oferecer a/todos/as capacitação com perspectiva de gênero, “[...] com o fim de promover relacionamento não discriminatório no trabalho e o respeito pela diversidade no trabalho como nos diferentes estilos de administração”⁴⁴⁶.

Tais apontamentos confirmam a importância vital que a CEDAW possui para as mulheres brasileiras.

3.1.9.2.2 *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência*

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência foi adotada pela ONU em 30 de março de 2007 e assinada pelo Estado brasileiro no mesmo dia. Por seu turno, o Congresso Nacional a aprovou, mediante o rito do art. 5º, §3º, da Constituição Federal, em 9 de julho de 2008, resultando na promulgação em 25 de agosto de 2009⁴⁴⁷. O instrumento compõe, então, o bloco de constitucionalidade.

Apesar de não se referir exclusivamente às mulheres, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência incorporou ao direito brasileiro importantes conceitos, que reverberam em toda estrutura de direitos humanos. Foi o primeiro tratado internacional aprovado nos moldes do art. 5º, §3º, da Constituição Federal, e, por isso, irradia efeitos transversais sobre todo sistema de direitos humanos, num movimento de complementariedade, visando sempre à máxima proteção. A teor do reconhecido pela Convenção de Viena, “[...] todos os direitos humanos são universais, indivisíveis, interdependentes e interrelacionados”⁴⁴⁸, princípios reafirmados no

⁴⁴⁶ CONFERÊNCIA MUNDIAL SOBRE A MULHER, 4, 1995, Pequim. **Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher**. Nova York: ONU Mulheres, 1995. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf. Acesso em: 6 jul. 2022.

⁴⁴⁷ BRASIL. Decreto nº 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 25 ago. 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6949.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁴⁴⁸ CONFERÊNCIA MUNDIAL SOBRE OS DIREITOS HUMANOS, 1993, Viena. **Declaração e Programa de Ação de Viena**. Nova York: ONU, 1993. Disponível em:

preâmbulo da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, daí porque definições e direitos ali agregados devem ser observados em todas as hipóteses.

No que interessa ao presente trabalho, a Convenção reconhece expressamente no art. 6 a discriminação múltipla a que mulheres e meninas com deficiência estão sujeitas, determinado aos Estados-parte que tomem as medidas para assegurar “[...] o pleno e igual exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais”, bem como “[...] o pleno desenvolvimento, o avanço e o empoderamento das mulheres, a fim de garantir-lhes o exercício e o gozo dos direitos humanos e liberdades fundamentais”⁴⁴⁹.

Ainda, a Convenção constitucionalizou de vez a discriminação indireta e por recusa de adaptação razoável ao prever que no art. 2:

Discriminação por motivo de deficiência” significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável⁴⁵⁰.

O mesmo dispositivo acresceu ao bloco de constitucionalidade o direito à adaptação razoável, que garante

[...] as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais⁴⁵¹.

Portanto, esses mecanismos são basilares para a compreensão e tratamento da discriminação em estudo.

https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_viena.pdf. Acesso em: 6 jul. 2022.

⁴⁴⁹ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. 30 mar. 2007. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 17 fev. 2021.

⁴⁵⁰ Ibidem.

⁴⁵¹ Ibidem.

3.1.9.2.3 *Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância*

A Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância foi firmada pelo Brasil em 5 de junho de 2013, aprovada pelo Congresso Nacional nos moldes do art. 5º, §3º, da Constituição Federal, em 18 de fevereiro de 2021 e promulgada em 10 janeiro de 2022⁴⁵².

Tal qual a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, não se dirige especialmente à discriminação em razão do gênero, mas também traz em seu bojo o conceito transversal de discriminação múltipla ou agravada, que se soma ao sistema de proteção dos direitos humanos das mulheres nos seguintes termos (art. 1.3):

Discriminação múltipla ou agravada é qualquer preferência, distinção, exclusão ou restrição baseada, de modo concomitante, em dois ou mais critérios dispostos no Artigo 1.1, ou outros reconhecidos em instrumentos internacionais, cujo objetivo ou resultado seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes, em qualquer área da vida pública ou privada⁴⁵³.

Conforme já salientado no item 3.1.4, a discriminação múltipla é um “conceito guarda-chuva”⁴⁵⁴, que alberga em seu interior a discriminação interseccional (dimensão qualitativa da discriminação múltipla), a discriminação aditiva e a composta (essa últimas como dimensão quantitativa da discriminação múltipla). Roger Raupp Rios e Rodrigo da Silva aduzem que a interseccionalidade no fenômeno discriminatório revela-se “[...] quando dois ou mais critérios proibidos interagem, sem que haja possibilidade de decomposição deles”, e se apresenta como um “[...]”

⁴⁵² BRASIL. Decreto nº 10.932 de 10 de janeiro de 2022. Promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmado pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 10 jan. 2022. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-10.932-de-10-de-janeiro-de-2022-373305203>. Acesso em: 13 jun. 2022.

⁴⁵³ ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Interamericana contra o racismo, a discriminação racial e formas correlatas de intolerância**. Disponível em: https://www.oas.org/en/sla/dil/docs/inter_american_treaties_A-68_Convencao_Interamericana_racismo_POR.pdf. Acesso em: 29 jul. 2022.

⁴⁵⁴ SILVA, Rodrigo da. **Discriminação múltipla como discriminação interseccional: as conquistas do feminismo negro e o direito da antidiscriminação**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016. p. 24, 40, 44-43.

fenômeno original”, cuja análise é “contextualizada, dinâmica e estrutural”, oferecendo “[...] ferramentas para a identificação de estruturas de subordinação que ocasionam determinadas invisibilidades perpetuadoras de injustiças”. Prosseguem os autores que a discriminação aditiva se observa “[...] quando alguém é discriminado com base em diversos critério proibidos de discriminação e em momentos diferentes” e a composta na hipótese de “[...] concomitância de fatores em uma mesma situação”⁴⁵⁵.

Assim, ao incorporar às normas constitucionais brasileiras o conceito de discriminação múltipla, a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância orienta o tratamento da discriminação interseccional de gênero e raça observada na seção 2.3.4.

3.1.9.3 Direito Comparado na América Latina

A Comissão Interamericana de Mulheres, da Organização dos Estados Americanos (OEA), publicou em 2016 um estudo segundo o qual apenas o Equador e a Bolívia estendiam a paridade a outras instituições do Estado além da legislativa⁴⁵⁶, e consulta às Constituições desses países demonstraram um esforço rumo à paridade também no Poder Judiciário. Na Constituição do Equador há determinação para que se observe a paridade entre homens e mulheres no Poder Judiciário, desde o ingresso por concurso (art. 176) até as designações para o Conselho da Magistratura (art. 179), Corte Nacional (art. 183), Justiça Eleitoral (art. 224) e Corte Constitucional (art. 434). No caso da Justiça Eleitoral, a Lei Orgânica Eleitoral (Código da Democracia) prevê que membros titulares e suplentes serão designados mediante alternância entre homens e mulheres conforme pontuação do concurso (art. 20), instituindo-se, pois, listas paralelas. Na Constituição da Bolívia, o art. 11 assegura equivalência de condições entre homens e mulheres para participarem da vida pública do país⁴⁵⁷. O funcionamento do Poder Judiciário é disciplinado Lei nº 25/2010, que assegura em todos órgãos, inclusive os eletivos, a composição paritária, em alguns casos pela

⁴⁵⁵ RIOS, Roger Raupp; SILVA, Rodrigo da. Discriminação múltipla e discriminação interseccional: aportes do feminismo negro e do direito da antidiscriminação. **Revista Brasileira de Ciência Política**, Brasília, n. 16, p. 11-37, jan./abr. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbcpol/a/xKt5hWwZFChwrbtZxTGXKf/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 3 jul. 2022. p. 23-24.

⁴⁵⁶ ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **La democracia paritaria em America Latina: los casos de México y Nicaragua**. Washington: OEA, 2016. Disponível em: <https://www.oas.org/en/cim/docs/DemocraciaParitaria-MexNic-ES.pdf>. Acesso em: 5 jul. 2022.

⁴⁵⁷ Ibidem.

formação de listas separadas, como no Equador. Outro ponto comum nessas duas Constituições é a flexão de gênero para se referirem aos/às integrantes do Poder Judiciário, o que revela a perspectiva de gênero dos respectivos poderes constituintes. O percentual de Ministras nas Supremas Cortes desses países era de 33,3 na Bolívia (2017), e 47,6 no Equador (2018)⁴⁵⁸.

Em 2019, sobreveio no México uma grande reforma constitucional que garantiu a paridade de gênero em todos as esferas de poder, notando-se no texto a flexão de gênero para os cargos públicos. No art. 94, que trata do Poder Judiciário, foi delegada à lei a forma e procedimentos para a composição dos órgãos jurisdicionais, observado o princípio da paridade de gênero. Todavia, a questão parece ainda não ter sido regulamentada e suscita debates e controvérsias⁴⁵⁹.

Na Colômbia, a Lei nº 581/2000, baseada nos preceitos constitucionais que vedam a discriminação contra as mulheres e lhes garantem iguais direitos e oportunidades que os homens, regulamentou “[...] a participação adequada e efetiva das mulheres nos níveis decisórios dos diversos poderes e órgãos do poder público”. Para os cargos de livre nomeação e destituição de primeiro e segundo escalões, deve haver reserva de no mínimo 30% das vagas. Nas nomeações nos cargos pelo sistema de listas, devem constar, na sua relação, pelo menos o nome de uma mulher. Nas designações para os cargos no sistema de listas, quem as elabora incluirá homens e mulheres em igual proporção. Para os cargos com ingresso via concurso público, as respectivas comissões devem ser compostas por homens e mulheres em igual proporção e, para estabelecer paridade, serão nomeados integrantes temporários ou *ad hoc*, se necessário. A inobservância de tais determinações configura improbidade administrativa. Em 2014, Ivanna Agudelo Padilla realizou pesquisa para verificar como se deu a aplicação dessa lei no Poder Judiciário local entre os anos de 2000 a 2010. Nos Tribunais Superiores, foi aferida uma média de 15,21% de participação feminina. Dessa forma, numa análise panorâmica sobre todos os poderes e órgãos estudados, observou que a lei de cotas não resolveu a problemática porque as mudanças

⁴⁵⁸ COMISSÃO ECONÔMICA PARA A AMÉRICA LATINA. **Poder Judiciário**: porcentagem de ministras no máximo Tribunal de Justiça ou Corte Suprema. Disponível em: <https://oig.cepal.org/pt/indicadores/poder-judiciario-porcentagem-ministras-no-maximo-tribunal-justica-ou-corte-suprema>. Acesso em: 5 jul. 2020.

⁴⁵⁹ ARIAS, Adriana Aguilar. El Poder Judicial mexicano a deconstrucción: análisis de la reforma al Poder Judicial Federal desde la perspectiva de género. **Agenda Estado de Derecho**, 19 ago. 2021. Disponível em: <https://agendaestadodederecho.com/el-poder-judicial-mexicano-a-deconstruccion-desde-la-perspectiva-de-genero/>. Acesso em: 6 jul. 2022.

estruturais dependem de modificações culturais, sugerindo a adoção de cotas mais incisivas para esses cargos, com a reserva de vagas para mulheres até o atingimento da paridade, o que, no entanto, dependeria de reformas constitucionais e legais difíceis de ser implementadas ante a resistência de setores poderosos da sociedade, que ainda atua numa lógica patriarcal⁴⁶⁰. Em 2017, o número de magistradas na Corte Constitucional Colombiana permanecia baixa, em 13%⁴⁶¹.

Portanto, Equador e Bolívia são os países mais avançados em termos de paridade de gênero na cúpula do Poder Judiciário, até porque as reformas constitucionais que garantiram esse direito são mais antigas (ocorridas entre 2008/2009) e trouxeram mecanismos abrangentes para as mulheres alcançarem esse espaço, com ações afirmativas maximalistas, para usar a nomenclatura de Margaret Thornton. No México, apesar de a paridade ter adquirido assento constitucional desde 2019, ainda não foi regulamentada. Já a Colômbia, que trata do assunto desde 2000, não alcançou resultados significativos, pois as ações afirmativas previstas na Constituição revelaram-se tímidas para essa finalidade, ou seja, as iniciativas por lá enquadram-se no que Margaret Thornton denomina minimalistas.

3.1.9.4 Marco Normativo para a Consolidação da Democracia Paritária

O Parlamento Latino-Americano e Caribenho (PARLATINO) é um organismo regional integrado pelos parlamentos da América Latina e do Caribe, que foi criado por intermédio de Tratado de Institucionalização de 16 de novembro de 1987, subscrito pelo Brasil na mesma data, aprovado pelo Congresso Nacional em 21 de março de 1988 e promulgado em 12 de dezembro de 1988⁴⁶². Em 2013, o órgão,

⁴⁶⁰ PADILLA, Ivanna Agudelo. **¿Hacia una democracia paritaria?** Análisis del cumplimiento de la ley de cuotas en Colombia entre el año 2001 y 2010. Dissertação (Maestria en Estudios Politicos) – Facultad de Ciencias Politicas y Relaciones Internacionales, Pontificia Universidad Javeriana, 2014. Disponível em: <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/13419/AgudeloPadillaIvannaNussika2014.pdf?sequence=3&isAllowed=y>. Acesso em: 5 jul 2022.

⁴⁶¹ COMISSÃO ECONÔMICA PARA A AMÉRICA LATINA. Poder Judiciário: porcentagem de ministras no máximo Tribunal de Justiça ou Corte Suprema. **Observatório de Igualdade de Gênero da América Latina e do Caribe**, [s/d]. Disponível em: <https://oig.cepal.org/pt/indicadores/poder-judiciario-porcentagem-ministras-no-maximo-tribunal-justica-ou-corte-suprema>. Acesso em: 5 jul. 2020.

⁴⁶² BRASIL. Decreto nº 97.212 de 12 de dezembro de 1988. Promulga o Tratado de Institucionalização do Parlamento Latino-Americano. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 12 set. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1980-1989/D97212.htm. Acesso em 05 jul. 2022.

impelido pela necessidade de discutir a participação das mulheres nos espaços de poder, comprometeu-se a elaborar um instrumento normativo “[...] que reconhecesse a paridade como uma das forças-chave da democracia” e, com o apoio da ONU Mulheres, aprovou em Assembleia Geral no dia 26 de novembro o Marco Normativo para Consolidar a Democracia Paritária⁴⁶³. Embora subscrito pelo Brasil, não há notícias acerca da ratificação, aprovação e promulgação do instrumento.

Conforme a normativa do Parlamento Latino-Americano e Caribenho (PARLATINO), a implementação da democracia paritária reclama, dentre outras, as seguintes grandes reformas: 1) adoção de um modelo de Estado efetivamente inclusivo, que aja proativamente para impulsionar a igualdade de gênero e o empoderamento de mulheres e meninas, devendo, para tanto, “[...] remover, mediante a adoção de medidas especiais, todos aqueles elementos que são traduzidos em flagrante desigualdade de fato”, em que pese a existência de uma igualdade formal; e 2) a “[...] paridade em todos os poderes do Estado – Legislativo, Judiciário e Executivo – em toda a estrutura do Estado, assim como também seu paulatino traslado a toda a sociedade”⁴⁶⁴.

O órgão deixou claro no art. 2º que seu âmbito de aplicação “[...] abrange todos os poderes e/ou órgãos da institucionalidade pública, conforme corresponda ao ordenamento constitucional de cada Estado”, de sorte que o Poder Judiciário brasileiro não escapa de suas diretrizes, que têm como norte a igualdade substantiva para englobar: 1) o princípio da igualdade, a fim de que a diferença não implique em desvalorização ou supressão de direitos e deveres; 2) a igualdade de oportunidades, no sentido de remover “[...] toda barreira na participação social, econômica, jurídica e política visando a posicionar as pessoas em iguais condições de partida”; 3) a igualdade de tratamento, para vedar a discriminação qualquer motivo; e 4) a igualdade resultados, que significa

[...]a culminação da igualdade legal e igualdade substantiva, tanto no qualitativo como no quantitativo, tornando-a eficaz na prática e não baseada na noção de justiça procedimental. Sua obtenção é

⁴⁶³ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. ONU Mulheres. **Nota sobre Democracia Paritária**. São Paulo: ONU Mulheres, 2018. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2018/06/Nota_Democracia-Paritaria_FINAL.pdf. Acesso em: 26 abr. 2022.

⁴⁶⁴ PARLAMENTO LATINO AMERICANO E CARIBENHO. **Marco Normativo para consolidar a Democracia Paritária de 28 de novembro de 2015**. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2018/06/Marco-Normativo-Democracia-Paritaria_FINAL.pdf. Acesso em 18 jun. 2022.

alcançada através de um trato desigual, por isso, requer necessariamente do estabelecimento de medidas especiais de caráter temporal para atingir a igualdade substantiva, pilar que almeja a democracia paritária em todos os âmbitos da sociedade (artigo 4.2)⁴⁶⁵.

No artigo 7, a norma trata da responsabilidade do Estado inclusivo, por meio de suas instituições, em executar planos e políticas integrais que atendam, dentre outras, às seguintes diretrizes: 1) reconhecimento dos direitos humanos e normativa internacional em matéria de promoção, proteção e exercício dos direitos humanos das mulheres, a igualdade a paridade de gênero; 2) eliminação de estereótipos e prejuízos em razão de gênero, raça, etnia, idade, deficiência, ou outra tendência com impacto em mentalidades, cultura e simbologia patriarcal, incluindo medidas orientadas para modificar padrões de comportamento por intermédio de uma formação e educação contínua em valores baseados na igualdade substantiva; 3) prevenção e erradicação da violência de gênero; 4) fomento e apoio às políticas públicas que promovam a conciliação profissional e familiar, assim como a corresponsabilidade entre homens e mulheres em todas as esferas, pública e privada; 5) respeito, proteção e inclusão da diversidade étnico-racial, mediante a implementação de políticas públicas de caráter temporal para mulheres afrodescendentes e indígenas que garantam sua participação, em igualdade de condições, nas esferas políticas, econômicas, sociais e culturais da região; 6) garantia de iguais condições de acesso e oportunidades em todos os níveis de educação e formação, às tecnologias da informação e comunicação, ao emprego, ao desenvolvimento profissional; e 7) implementação de medidas especiais temporárias em favor das mulheres, a exemplo das cotas, que permitam acelerar o objetivo da igualdade substantiva nos diferentes âmbitos⁴⁶⁶.

Para tanto, o artigo 8 prevê que “[...] o compromisso do Estado inclusivo com a Democracia Paritária configura-se como uma política de Estado, que obriga os poderes executivo, legislativo, judiciário e eleitoral a sua aplicação em toda a estrutura territorial” a adotarem “[...] as medidas necessárias para adequar a legislação, instituições, contextos normativos e prestação de serviços à obtenção da paridade e

⁴⁶⁵ PARLAMENTO LATINO AMERICANO E CARIBENHO. **Marco Normativo para consolidar a Democracia Paritária de 28 de novembro de 2015**. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2018/06/Marco-Normativo-Democracia-Paritaria_FINAL.pdf. Acesso em 18 jun. 2022.

⁴⁶⁶ Ibidem.

igualdade substantiva”, que devem ser complementadas com “[...] políticas que incluam a transversalidade de gênero” (artigo 9), para gerarem “[...] mecanismos para a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres”, que comporão a política de estado de igualdade de gênero a cargo do Poder Executivo (artigo 10)⁴⁶⁷. Para o Judiciário, o Marco sugere, além da promoção de acesso à justiça às mulheres, “[...] garantir e promover uma conformação paritária em todos os níveis” (artigo 14)⁴⁶⁸.

Portanto, em face do sexismo presente no Poder Judiciário brasileira e das barreiras de gênero erguidas em desfavor das magistradas, como demonstrado ao longo da seção 2, o teor do Marco oferece orientações importantes para o manejo da discriminação em estudo.

3.1.9.5 Atos normativos do CNJ

O CNJ é um órgão do Poder Judiciário criado pela Emenda Constitucional nº 45/04 que, nos termos art. 103-B, da Constituição Federal, é composto por 15 membros/as, sendo 09 oriundos de todos os ramos do Poder Judiciário, 04 dentre membros/as do Ministério Público e Ordem dos Advogados do Brasil e 02 cidadãos/ãs (01 indicado/a pela Câmara dos Deputados e 01 indicado/a pelo Senado Federal)⁴⁶⁹. De acordo com o seu perfil constitucional, uma das grandes funções do CNJ é exercer o controle administrativo, produzir dados e políticas públicas no Poder Judiciário (art. 103-B, §4º). E, nesse mister, o CNJ tem se dedicado a uma intensa agenda voltada para a criação de medidas especiais em prol das magistradas nos últimos anos, tendo como ápice a Resolução nº 255/2018, já abordada na seção 2.1.6.

No site do CNJ, em 22 de abril de 2022, a busca por atos normativos complementares que utilizem os termos gênero e mulher(es) e de alguma forma digam respeito especialmente às magistradas, resulta nos seguintes: 1) Recomendação nº 42/2012 (recomenda aos tribunais que adotem a linguagem inclusiva de gênero, no

⁴⁶⁷ PARLAMENTO LATINO AMERICANO E CARIBENHO. **Marco Normativo para consolidar a Democracia Paritária de 28 de novembro de 2015**. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2018/06/Marco-Normativo-Democracia-Paritaria_FINAL.pdf. Acesso em 18 jun. 2022.

⁴⁶⁸ Ibidem.

⁴⁶⁹ BRASIL. Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 30 dez. 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: 6 jan. 2022.

âmbito do Poder Judiciário, no que diz respeito à menção aos cargos ocupados por servidoras e magistradas)⁴⁷⁰; 2) Resolução nº 351/2020 (institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação)⁴⁷¹; 3) Recomendação nº 85/2021 (dispõe sobre a observância de composição paritária na formação das Comissões Organizadoras e das Bancas Examinadoras de concursos públicos para ingresso na magistratura)⁴⁷²; 4) Resolução nº 376/2021 (dispõe sobre o emprego obrigatório da flexão de gênero para nomear profissão ou demais designações na comunicação social e institucional do Poder Judiciário nacional)⁴⁷³; 5) Recomendação nº 102/2021 (recomenda aos órgãos do Poder Judiciário a adoção do protocolo integrado de prevenção e medidas de segurança voltado ao enfrentamento à violência praticada em face de magistradas e servidoras)⁴⁷⁴; e 6) Recomendação nº 123/2022 (recomenda aos órgãos do Poder Judiciário brasileiro a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos e o uso da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos)⁴⁷⁵.

São políticas mais voltadas às dimensões de reconhecimento, transformação e participação, muitas das quais na roupagem de recomendação, sem

⁴⁷⁰ BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 42, de 8 de agosto de 2012.** Recomenda aos tribunais que adotem a linguagem inclusiva de gênero, no âmbito do Poder Judiciário, no que diz respeito à menção aos cargos ocupados por servidoras e magistradas. Brasília, DF, CNJ, 2012. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files//recomendacao/recomendacao_42_08082012_22102012165138.pdf. Acesso em: 29 jul. 2022.

⁴⁷¹ BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020.** Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Brasília: CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original192402202011035fa1ae5201643.pdf>. Acesso em: 28 de jul. 2022.

⁴⁷² BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Recomendação nº 85, de 12 de janeiro de 2021.** Dispõe sobre a observância de composição paritária na formação das Comissões Organizadoras e das Bancas Examinadoras de concursos públicos para ingresso na magistratura. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original20572520210119600747b5cb45e.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2022.

⁴⁷³ BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 376, de 2 de março de 2021.** Dispõe sobre o emprego obrigatório da flexão de gênero para nomear profissão ou demais designações na comunicação social e institucional do Poder Judiciário nacional. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original1229362021030560422430ecd5f.pdf>. Acesso em: 28 de jul. 2022.

⁴⁷⁴ BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Recomendação nº 102, de 19 de agosto de 2021.** Recomenda aos órgãos do Poder Judiciário a adoção do protocolo integrado de prevenção e medidas de segurança voltado ao enfrentamento à violência doméstica praticada em face de magistradas e servidoras. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4068>. Acesso em: 29 jul. 2022.

⁴⁷⁵ BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Recomendação nº 123, de 7 de janeiro de 2022.** Recomenda aos órgãos do Poder Judiciário brasileiro a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos e o uso da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original1519352022011161dda007f35ef.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2022.

conteúdo de obrigatoriedade. A própria Resolução nº 255/2018, apesar de sua inegável importância simbólica e principiológica, não traz consigo comandos de materialização da política instituída⁴⁷⁶.

No que concerne à discriminação racial, o ato normativo mais importante para o objeto desta pesquisa é a Resolução nº 203/2015, que dispõe sobre a reserva aos/às negros/as, no âmbito do Poder Judiciário, de no mínimo 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de ingresso na magistratura. No art. 8º, a resolução garante que a própria nomeação dos/as aprovados/as deve respeitar os critérios de alternância e proporcionalidade, “[...] que considerem a relação entre o número total de vagas e o número de vagas reservadas a candidatos com deficiência e a candidatos negros”⁴⁷⁷. Em 2022, essa resolução teve uma modificação importante para vedar “[...] o estabelecimento de nota de corte ou qualquer espécie de cláusula de barreira para os candidatos negros na prova objetiva seletiva, bastando o alcance da nota 6,0 (seis) para que o candidato seja admitido nas fases subsequentes”⁴⁷⁸.

3.1.10 *Decisões antidiscriminatórias do STF em matéria de gênero e raça*

No direito brasileiro, algumas respostas antidiscriminatórias são mapeadas a fim de guiar essa busca por medidas que podem ser adotadas com o intuito de que a magistratura brasileira espelhe a igualdade substantiva de gênero. Logo, é primordial que se voltem os olhos para o entendimento da Suprema Corte, responsável pela interpretação da Constituição Federal.

Com relação à especial proteção da mulher, o principal julgado do STF decorre da Ação Direta de Constitucionalidade nº 19/DF. O pedido foi ajuizado pela Presidência da República em 19 de dezembro de 2007 e versava sobre os art. 1º, 33

⁴⁷⁶ BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 255, de 4 de setembro de 2018.** Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2018. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_255_04092018_05092018143313.pdf. Acesso em: 27 jul. 2022.

⁴⁷⁷ BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 203, de 23 de junho de 2015.** Dispõe sobre a reserva aos negros, no âmbito do Poder Judiciário, de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de ingresso na magistratura. Brasília: CNJ, 2015. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_203_23062015_12112015184402.pdf. Acesso em 29 abr. 2022.

⁴⁷⁸ *Ibidem*.

e 41, da Lei Maria da Penha, haja vista controvérsia instalada por alguns juízos e tribunais no sentido da inconstitucionalidade material da lei por supostamente violar o princípio da igualdade e discriminar homens que se encontram em situação de violência doméstica. No histórico julgamento de 9 de fevereiro de 2012, o STF reconheceu a constitucionalidade da Lei Maria da Penha e, no tocante à suposta inobservância do princípio da igualdade, a ementa cravou:

VIOLÊNCIA DOMÉSTICA – LEI Nº 11.340/06 – GÊNEROS MASCULINO E FEMININO – TRATAMENTO DIFERENCIADO.

O artigo 1º da Lei nº 11.340/06 surge, sob o ângulo do tratamento diferenciado entre os gêneros – mulher e homem –, harmônica com a Constituição Federal, no que necessária a proteção ante as peculiaridades física e moral da mulher e a cultura brasileira⁴⁷⁹.

Pela importância da fundamentação para o objeto deste trabalho, alguns trechos de votos merecem ser transcritos. A ministra Rosa Weber consignou:

[...] uma vez marcadas, em uma sociedade machista e patriarcal como a nossa, as relações de gênero, pelo desequilíbrio de poder, a concretização do princípio isonômico (art. 5º, I, da Lei Maior), nessa esfera – relações de gênero –, reclama a adoção de ações e instrumentos afirmativos voltados, exatamente, à neutralização da situação de desequilíbrio. Com efeito, a Constituição expressamente confere à mulher, em alguns dispositivos, tratamento diferenciado, protetivo, na perspectiva de, nas palavras da ministra Cármen Lúcia, “acertar, na diferença de cuidado jurídico, a igualação do direito à dignidade na vida” (ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. *O princípio constitucional da igualdade*. Belo Horizonte: Editora Lê, 1990, p. 75).

[...]

Quando o ponto de partida é uma situação indesejável de desigualdade de fato, o fim desejado da igualdade jurídica (art. 5º, *caput* e I, da CF), materialmente, somente é alcançado ao se conferir aos de- signais tratamento desigual na medida da sua desigualdade. Indivíduos identificados como especialmente vulneráveis em função do grupo social a que pertencem têm reconhecido pelo sistema constitucional o direito à proteção do Estado [...]⁴⁸⁰

Ministra Carmen Lúcia:

⁴⁷⁹ BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Ação Direta de Constitucionalidade nº 19/DF**. Relator: Ministro Marco Aurélio. Brasília. J. em 9 fev. 2012. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=5719497>. Acesso em: 28 jul. 2022.

⁴⁸⁰ *Ibidem*.

Tenho absoluta convicção ou convencimento, pelo menos, de que um homem branco, médio, ocidental, jamais poderá escrever ou pensar a igualdade ou a desigualdade como uma de nós, porque o preconceito passa pelo e no olhar. Uma de nós, ainda que dispondo de um cargo, titularizando um cargo, que nos dá, às vezes, até a necessidade de uso de um carro oficial, vê o carro de quem está ao lado, um olhar diferenciado do que se ali estivesse sentado um homem. Porque, na cabeça daquele que passa, nós mulheres estamos usurpando a posição de um homem, e isso é a média, não de uma pessoa que não tenha tido a oportunidade de compreender o mundo em que vivemos ...

[...]

Onde houver, enquanto houver, uma mulher sofrendo violência neste momento, em qualquer lugar deste Planeta, eu me sinto violentada. Enquanto houver situações de violência, temos de ter o tratamento para fazer leis como essa, que são políticas afirmativas, que fazem com que a gente supere - não para garantir a igualdade de uma de nós: juízas, advogadas, senadoras, deputadas, servidoras públicas -, mas a igualação, a dinâmica da igualdade, para que a gente um dia possa não precisar provar que nós precisamos estar aqui porque, sendo mulher, tanto não seria o "normal". E digo isso, porque alguém acha que, às vezes, uma juíza deste Tribunal não sofre preconceito. Mentira! Sofre! Não sofre igual a todas as mulheres, outras sofrem mais do que eu. Mas, sofrem. Há os que acham que isto aqui não é lugar de mulher, como uma vez me disse uma determinada pessoa sem saber que eu era uma dessas: "Mas, também, lá agora tem até mulher." No primeiro concurso que fiz, em 1982, na banca examinadora, o professor de Direito Constitucional disse o seguinte: "Dizem que a Senhora é muito boa de serviço. Se for muito melhor, a Senhora passa. Se for igual, nós preferimos homem."⁴⁸¹

[...]

Isto, só nós que sofremos o preconceito - porque o preconceito é um sofrimento -, somente nós podemos saber, porque passa pelo olhar, porque hoje não se deixa claro por conta de algo que é "essa coisa horrorosa do politicamente correto" discriminar mulher. Não é que não discriminam. Não manifestam a discriminação. Por isso é que a violência, até física, dentro de um quarto, dentro de uma sala, dentro de casa, aniquilou gerações e gerações de mulheres.

[...]

[...] o constitucionalismo contemporâneo, que, no processo de igualação, funciona para superar a indiferença às diferenças. Não é possível continuar fazendo políticas, e ditas políticas públicas, como se não tivesse de especificar a condição do sujeito.

[...]

A igualdade - como o Ministro Marco Aurélio acentuou - é tratar com desigualdade aqueles que se desiguam e que, no nosso caso, não é que não nos desigualamos, fomos desiguadas por condições sociais e de estruturas de poder que nos massacraram séculos a fio⁴⁸².

⁴⁸¹ BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Ação Direta de Constitucionalidade nº 19/DF**. Relator: Ministro Marco Aurélio. Brasília. J. em 9 fev. 2012. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=5719497>. Acesso em: 28 jul. 2022.

⁴⁸² Ibidem.

Ministro Ayres Britto:

[...] tenho equacionado esse tipo de proteção às mulheres - a Lei Maria da Penha cumpre essa função protetiva, eminentemente constitucional -, tenho focado esse tema, volto a dizer, na perspectiva das ações afirmativas, que são ações estatais afirmativas do direito, que tem certos segmentos sociais historicamente desfavorecidos e até vilipendiados, de transitar com igual desembaraço pelos espaços institucionais de que a sociedade se compõe

[...]

Essa proteção que a lei confere à mulher rima, toante e consoantemente, como dizem os poetas, com a Constituição, porque ela, Constituição, é um repositório de dispositivos que se voltam para a proteção da mulher. E a Constituição, tanto quanto a Lei Maria da Penha, parte de uma realidade, parte dos fatos historicamente comprovados aqui em nosso país: as mulheres experimentam dificuldades bem maiores para - volto a dizer - transitar com o mesmo desembaraço nos espaços institucionais de que a sociedade se constitui, até mesmo no mercado de emprego, na busca de vagas de trabalho e na percepção de vencimentos, por trabalho igual as mulheres costumam receber uma paga menor.

[...]

Abrir a Constituição brasileira é cancelar por completo a Lei Maria da Penha. É um exercício interessante esse de rastrear a Constituição, um exercício interessante de comprovação do altíssimo apreço que a Constituição teve e tem pelo segmento das mulheres [...]⁴⁸³.

Ministro Celso de Mello:

[...] **o processo de afirmação** da condição feminina **há de ter**, *no Direito*, **não** um instrumento de opressão, **mas** uma fórmula de libertação **destinada a banir**, *definitivamente*, da práxis social, **a deformante** matriz ideológica **que atribuía**, *à dominação patriarcal*, um odioso estatuto de hegemonia **capaz de condicionar** comportamentos, **de moldar** pensamentos **e de forjar** uma visão de mundo absolutamente **incompatível** com os valores **desta** República, **fundada** em bases democráticas e cuja estrutura se acha modelada, *dentre outros signos que a inspiram*, pela igualdade de gênero **e** pela consagração dessa *verdade evidente* (a ser constantemente acentuada), **expressão** de um autêntico espírito iluminista, **que repele** a discriminação **e que proclama** que homens e mulheres, **enquanto** seres integrais e concretos, são pessoas **igualmente dotadas** de razão, de consciência **e** de dignidade.

[...]

o advento da Lei Maria da Penha **significou** uma expressiva tomada de posição por parte do Estado brasileiro, **fortemente estimulado**, no plano ético, jurídico e social, **pelo valor primordial** que se forjou no

⁴⁸³ BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Ação Direta de Constitucionalidade nº 19/DF**. Relator: Ministro Marco Aurélio. Brasília. J. em 9 fev. 2012. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=5719497>. Acesso em: 28 jul. 2022.

espírito e na consciência de todos em torno **do princípio básico** que proclama *a essencial igualdade entre os gêneros*, numa evidente e necessária **reação** do ordenamento positivo nacional **contra** situações concretas **de** opressão, **de** degradação, **de** discriminação **e de** exclusão que têm provocado, *historicamente*, a **injusta** marginalização da mulher ⁴⁸⁴.

Acerca da discriminação racial, a decisão paradigmática da Corte Suprema foi proferida na Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 186/DF, ajuizada pelo partido político Democratas (DEM) em face de atos administrativos da Universidade de Brasília (UnB), que instituíram as cotas raciais nos processos seletivos da instituição. O acórdão ficou assim vazado:

ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. ATOS QUE INSTITUÍRAM SISTEMA DE RESERVA DE VAGAS COM BASE EM CRITÉRIO ÉTNICO-RACIAL (COTAS) NO PROCESSO DE SELEÇÃO PARA INGRESSO EM INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR. ALEGADA OFENSA AOS ARTS. 1º, CAPUT, III, 3º, IV, 4º, VIII, 5º, I, II XXXIII, XLI, LIV, 37, CAPUT, 205, 206, CAPUT, I, 207, CAPUT, E 208, V, TODOS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. AÇÃO JULGADA IMPROCEDENTE.

I – Não contraria - ao contrário, prestigia – o princípio da igualdade material, previsto no caput do art. 5º da Carta da República, a possibilidade de o Estado lançar mão seja de políticas de cunho universalista, que abrangem um número indeterminados de indivíduos, mediante ações de natureza estrutural, seja de ações afirmativas, que atingem grupos sociais determinados, de maneira pontual, atribuindo a estes certas vantagens, por um tempo limitado, de modo a permitir-lhes a superação de desigualdades decorrentes de situações históricas particulares.

II – O modelo constitucional brasileiro incorporou diversos mecanismos institucionais para corrigir as distorções resultantes de uma aplicação puramente formal do princípio da igualdade.

III – Esta Corte, em diversos precedentes, assentou a constitucionalidade das políticas de ação afirmativa.

IV – Medidas que buscam reverter, no âmbito universitário, o quadro histórico de desigualdade que caracteriza as relações étnico-raciais e sociais em nosso País, não podem ser examinadas apenas sob a ótica de sua compatibilidade com determinados preceitos constitucionais, isoladamente considerados, ou a partir da eventual vantagem de certos critérios sobre outros, devendo, ao revés, ser analisadas à luz do arcabouço principiológico sobre o qual se assenta o próprio Estado brasileiro.

V - Metodologia de seleção diferenciada pode perfeitamente levar em consideração critérios étnico-raciais ou socioeconômicos, de modo a assegurar que a comunidade acadêmica e a própria sociedade sejam

⁴⁸⁴ BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Ação Direta de Constitucionalidade nº 19/DF**. Relator: Ministro Marco Aurélio. Brasília. J. em 9 fev. 2012. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=5719497>. Acesso em: 28 jul. 2022.

beneficiadas pelo pluralismo de ideias, de resto, um dos fundamentos do Estado brasileiro, conforme dispõe o art. 1º, V, da Constituição.

VI - Justiça social, hoje, mais do que simplesmente redistribuir riquezas criadas pelo esforço coletivo, significa distinguir, reconhecer e incorporar à sociedade mais ampla valores culturais diversificados, muitas vezes considerados inferiores àqueles reputados dominantes.

VII – No entanto, as políticas de ação afirmativa fundadas na discriminação reversa apenas são legítimas se a sua manutenção estiver condicionada à persistência, no tempo, do quadro de exclusão social que lhes deu origem. Caso contrário, tais políticas poderiam converter-se benesses permanentes, instituídas em prol de determinado grupo social, mas em detrimento da coletividade como um todo, situação – é escusado dizer – incompatível com o espírito de qualquer Constituição que se pretenda democrática, devendo, outrossim, respeitar a proporcionalidade entre os meios empregados e os fins perseguidos.

VIII – Arguição de descumprimento de preceito fundamental julgada improcedente⁴⁸⁵.

Posteriormente, na Ação Direta de Constitucionalidade nº 41/DF, referente à Lei nº 12.900/2014, que reserva a pessoas negras 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal direta e indireta, a Corte Constitucional reafirmou os mesmos valores e clarificou os critérios de aplicação das chamadas cotas raciais:

DIREITO CONSTITUCIONAL. AÇÃO DIRETA DE CONSTITUCIONALIDADE. RESERVA DE VAGAS PARA NEGROS EM CONCURSOS PÚBLICOS. CONSTITUCIONALIDADE DA LEI Nº 12.990/2014. PROCEDÊNCIA DO PEDIDO.

1. É constitucional a Lei nº 12.990/2014, que reserva a pessoas negras 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal direta e indireta, por três fundamentos.

1.1. Em primeiro lugar, a desequiparação promovida pela política de ação afirmativa em questão está em consonância com o princípio da isonomia. Ela se funda na necessidade de superar o racismo estrutural e institucional ainda existente na sociedade brasileira, e garantir a igualdade material entre os cidadãos, por meio da distribuição mais equitativa de bens sociais e da promoção do reconhecimento da população afrodescendente.

1.2. Em segundo lugar, não há violação aos princípios do concurso público e da eficiência. A reserva de vagas para negros não os isenta da aprovação no concurso público. Como qualquer outro candidato, o beneficiário da política deve alcançar a nota necessária para que seja considerado apto a exercer, de forma adequada e eficiente, o cargo em questão. Além disso, a incorporação do fator “raça” como critério

⁴⁸⁵ BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 186/DF**. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski, Brasília. J. em 26 abr. 2012.

de seleção, ao invés de afetar o princípio da eficiência, contribui para sua realização em maior extensão, criando uma “burocracia representativa”, capaz de garantir que os pontos de vista e interesses de toda a população sejam considerados na tomada de decisões estatais.

1.3. Em terceiro lugar, a medida observa o princípio da proporcionalidade em sua tríplice dimensão. A existência de uma política de cotas para o acesso de negros à educação superior não torna a reserva de vagas nos quadros da administração pública desnecessária ou desproporcional em sentido estrito. Isso porque: (i) nem todos os cargos e empregos públicos exigem curso superior; (ii) ainda quando haja essa exigência, os beneficiários da ação afirmativa no serviço público podem não ter sido beneficiários das cotas nas universidades públicas; e (iii) mesmo que o concorrente tenha ingressado em curso de ensino superior por meio de cotas, há outros fatores que impedem os negros de competir em pé de igualdade nos concursos públicos, justificando a política de ação afirmativa instituída pela Lei nº 12.990/2014.

2. Ademais, a fim de garantir a efetividade da política em questão, também é constitucional a instituição de mecanismos para evitar fraudes pelos candidatos. É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação (e.g., a exigência de autodeclaração presencial perante a comissão do concurso), desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa. 3. Por fim, a administração pública deve atentar para os seguintes parâmetros: (i) os percentuais de reserva de vaga devem valer para todas as fases dos concursos; (ii) a reserva deve ser aplicada em todas as vagas oferecidas no concurso público (não apenas no edital de abertura); (iii) os concursos não podem fracionar as vagas de acordo com a especialização exigida para burlar a política de ação afirmativa, que só se aplica em concursos com mais de duas vagas; e (iv) a ordem classificatória obtida a partir da aplicação dos critérios de alternância e proporcionalidade na nomeação dos candidatos aprovados deve produzir efeitos durante toda a carreira funcional do beneficiário da reserva de vagas.

4. Procedência do pedido, para fins de declarar a integral constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014. Tese de julgamento: “É constitucional a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública direta e indireta. É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação, desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa”⁴⁸⁶.

Portanto, o STF posiciona-se pela constitucionalidade das ações afirmativas voltadas para as mulheres e pessoas negras, observados os parâmetros da proporcionalidade.

⁴⁸⁶ BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Ação Direta de Constitucionalidade nº 416/DF**. Relator: Ministro Roberto Barroso. J. em 11 maio 2017.

3.2 Medidas para enfrentamento da discriminação por gênero no acesso das magistradas de carreira aos Tribunais brasileiros de 2º grau

Como adiantado no item 3.1.2, a igualdade substantiva, prevista na Constituição Federal, é composta por quatro dimensões, que se completam e interagem entre si: 1) a redistributiva, que visa a quebrar o ciclo de desvantagem – que pode ser relacionada a bens materiais ou oportunidades – associado ao *status* ou marginalização; 2) de reconhecimento, ligada à promoção do respeito pela dignidade e valor de todos/as, corrigindo, assim, estigmas, estereótipos, humilhações e violências por pertencer a um grupo identitário, ou seja, nos dizeres da autora, é a dimensão da igualdade que toca a nossa humanidade básica; 3) transformadora, com o objetivo de acomodar a diferença e provocar a mudança estrutural, com a remoção do prejuízo experimentado por grupos marginalizados, que devem ter as suas diferenças preservadas; e 4) participativa, no sentido de facilitar a plena participação social e política de todos/as, resultando em inclusão social e voz política⁴⁸⁷.

Na primeira parte deste trabalho, mais precisamente no item 2.3, foram categorizadas, a partir dos métodos empregados, as barreiras de gênero erguidas ao longo da carreira das magistradas de carreira para alcançarem os tribunais brasileiros de 2º grau, resultando nos seguintes marcos: 1) ingresso; 2) maior afetação da vida pessoal pelo exercício do cargo; 3) mais oportunidades de ascensão perdidas em razão de papéis de gênero; 4) discriminação interseccional; 5) atitudes discriminatórias; 6) maior grau de dificuldade no exercício do cargo; 7) menos indicações para cargos com critérios subjetivos de nomeação; e 8) a promoção, especialmente por merecimento.

De acordo com os diversos estudos cotejados ao longo a seção 2, membros/as Poder Judiciário brasileiro, em suas relações internas de trabalho, operam baseados nos ideais do profissionalismo, por intermédio de uma cultura institucional que erige o mérito como principal critério de ingresso e progressão na carreira, dando ares de objetividade, imparcialidade e neutralidade a esse processo que, no entanto, revela-se discriminatório às mulheres, em especial às mulheres negras.

⁴⁸⁷ FREDMAN, Sandra. **Discrimination Law**. 2. ed. Oxford: Oxford University, 2011.

Em 2004, o Comitê CEDAW alertava que “[...] questões de qualificação e mérito, em particular no domínio do emprego em setores públicos ou privados, precisam ser revistas cuidadosamente em razão do preconceito de gênero, uma vez que são normativa e culturalmente determinadas”⁴⁸⁸.

Para o direito da antidiscriminação, práticas como essa, que, na verdade, configuram discriminações indiretas de natureza institucional, geralmente ficam sem resposta e tendem a se perpetuar⁴⁸⁹, exatamente como ocorre em relação ao objeto da pesquisa: desde que puderam ingressar no Poder Judiciário brasileiro, as mulheres têm enfrentado diversas discriminações que, apesar de evidentes nos dados colhidos na seção 2, não geraram até o momento reações que pudessem efetivamente corrigi-las.

No Poder Legislativo, chegaram a tramitar entre os anos de 2014 e 2017 três propostas de Emenda Constitucional (nº 42/2014⁴⁹⁰, 43/2016⁴⁹¹ e 8/2017⁴⁹²), que dispunham sobre a reserva de no mínimo 30% das vagas no Supremo Tribunal Federal e nos Tribunais Superiores por pessoas de cada sexo e a obrigatoriedade de diversidade de gênero nas listas sêxtuplas e tríplexes para as vagas destinadas ao quinto constitucional nos Tribunais Regionais Federais, Tribunais de Justiça, Tribunais de Contas e Procuradorias-Gerais de Justiça. Todas as proposições foram arquivadas ante o término da legislatura sem andamento. Atualmente, tramita no Senado Federal o Projeto de Lei nº 985/2022⁴⁹³, para alterar o Estatuto da Advocacia e garantir a

⁴⁸⁸ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Comitê CEDAW. **Recomendação nº 25**. 2004. Disponível em:

[https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/repositorio/41/Tradu%C3%A7%C3%A3o%20das%20Recomenda%C3%A7%C3%B5es%20Gerais%20da%20ONU%20\(1\).pdf](https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/repositorio/41/Tradu%C3%A7%C3%A3o%20das%20Recomenda%C3%A7%C3%B5es%20Gerais%20da%20ONU%20(1).pdf). Acesso em: 26 abr. 2022.

⁴⁸⁹ RIOS, Roger Raupp. **Direito da antidiscriminação**: discriminação direta, indireta e ações afirmativas. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

⁴⁹⁰ BRASIL. SENADO FEDERAL. **Proposta de Emenda Constitucional nº 42, de 6 de novembro de 2014**. Altera os arts. 37, 101, 104, 111-A, 119 e 123 da Constituição Federal [...]. Brasília: Plenário do Senado Federal, 2014. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/118819>. Acesso em: 7 jul. 2022.

⁴⁹¹ BRASIL. SENADO FEDERAL. **Proposta de Emenda Constitucional nº 43, de 17 de agosto de 2016**. Altera o art. 94 para estabelecer a exigência de diversidade de gêneros na composição das listas sêxtuplas e tríplexes formadas para indicação de membros do Ministério Público [...]. Brasília: Plenário do Senado Federal, 2016. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/126710>. Acesso em: 7 jul. 2022.

⁴⁹² BRASIL. SENADO FEDERAL. **Proposta de Emenda Constitucional nº 8, de 8 de março de 2017**. Altera a Constituição Federal, para garantir a participação de pessoas de ambos os sexos nas listas tríplexes e sêxtuplas destinadas à escolha dos membros dos tribunais judiciais, dos tribunais de contas e dos Procuradores-Gerais do Ministério Público. Brasília: Plenário do Senado Federal, 2017. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/128252>. Acesso em: 7 jul. 2022.

⁴⁹³ BRASIL. SENADO FEDERAL. **Projeto de Lei nº 985, de 20 de abril de 2022**. Altera a Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994 (Estatuto da Advocacia) [...]. Brasília: Plenário do Senado Federal, 2022.

paridade de gênero na elaboração de listas relativas às vagas ao quinto constitucional dos tribunais. Na Câmara dos Deputados não foram encontrados projetos similares.

No Poder Judiciário, o CNJ, além de realizar pesquisas diagnósticas sobre as magistradas brasileiras, tem esboçado algumas iniciativas importantes, como descrito na seção 3.1.9.5. Todavia, até pelo seu espectro de atuação, as medidas escolhidas por enquanto são aquelas classificadas como minimalistas, sem grande potencial transformador a curto e médio prazos, daí porque faz-se necessário refletir sobre medidas mais fortes, capazes de efetivamente acelerar a igualdade de fato entre o homem e a mulher, conforme determina a CEDAW.

Nas dimensões de reconhecimento e transformação da igualdade substantiva, a abordagem que se estabelece é a acomodação da diferença com simultâneas mudanças nas estruturas que impedem a igualdade, de maneira que o suporte a ser prestado às mulheres não apenas reconhece suas necessidades específicas, mas oferece a oportunidade de questionar as normas sociais e culturais existentes, o que deve incluir programas de alcance e apoio, cotas e outras medidas proativas⁴⁹⁴.

Em sua faceta participativa, a igualdade substantiva opera de várias maneiras diferentes, uma das quais diz respeito à participação das mulheres nas tomadas de decisão e nas estruturas de poder da sociedade, sejam elas representativas, burocráticas ou corporativas. Nesse quesito, há inevitavelmente uma ênfase a resultados numéricos, visando ao aumento do número de mulheres nesses espaços, eis se faz necessário aliar essa dimensão da igualdade substantiva às demais, a fim de garantir a redistribuição, o reconhecimento e a transformação. Medidas especiais, incluindo cotas, são necessárias para alcançar a igualdade entre homens e mulheres, mas devem ser abordadas em paralelo as desvantagens estruturais enfrentadas pelas mulheres, a exemplo do combate aos estereótipos de gênero, com especial observância aos fatores da discriminação interseccional⁴⁹⁵.

Com efeito, as medidas especiais, apesar de serem importantíssimas aliadas na busca pela igualdade substancial, devem ser apenas parte de uma ampla

Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/152782>. Acesso em: 7 jul. 2022.

⁴⁹⁴ FREDMAN, Sandra; GOLDBLATT, Beth. **Gender Equality and Human Rights**. Nova York: ONU Mulheres, 2015. Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/7/dps-gender-equality-and-human-rights>. Acesso em 29 jun. 2022.

⁴⁹⁵ Ibidem.

e radical estratégia que, além de redistribuir posições privilegiadas, remodele as instituições que insistem em perpetuar a exclusão. É necessário promover mudanças estruturais⁴⁹⁶. E, segundo a visão construída a partir das discussões travadas na IV Conferência Mundial sobre a Mulher, a divisão sexual do trabalho está no centro das mudanças estruturais necessárias para tornar o caminho das mulheres em instituições como o Poder Judiciário menos desigual⁴⁹⁷, o que inviabiliza a atuação isolada da instituição para a resolução integral do problema, e denota a necessidade de que todos os setores da sociedade incluam esse debate em suas agendas prioritárias. Do contrário, as medidas antidiscriminatórias adotadas internamente podem ser insuficientes ou perdurarem por tempo muito além do estimável/desejável, como inclusive apontou a Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário, segundo a qual, embora as cotas raciais nos concurso de ingresso para a magistratura tenham sido inicialmente previstas para durar até 2024, podem ser necessárias até 2056 a 2059⁴⁹⁸.

Acerca da barreira estrutural relacionada à divisão sexual do trabalho, seria necessário, então, que o trabalho doméstico/familiar fosse dividido de forma mais igualitária nas famílias, o que demandaria iniciativas estatais voltadas para modificar os padrões sociais e culturais por intermédio da educação, como prevê o art. 5 e 10, c, da CEDAW⁴⁹⁹. O art. 11, c, da Convenção, também dispõe sobre o fornecimento de serviços sociais que propiciem aos homens a assunção de obrigações compartilhadas no âmbito familiar e a disponibilização de rede de serviços voltados aos cuidados das crianças⁵⁰⁰. Em pesquisa acerca da legislação trabalhista no Brasil com perspectiva de gênero, Helena Kugel Lazzarin observou que “[...] a diferença temporal existente entre as licenças-maternidade e paternidade reforça a segregação como um todo”, concluindo, nesse ponto, que a igualdade substancial de gênero dependeria de melhores condições para que o homem realmente compartilhasse por igual com a

⁴⁹⁶ FREDMAN, Sandra. **Discrimination Law**. 2. ed. Oxford: Oxford University, 2011.

⁴⁹⁷ **Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher**. In: CONFERÊNCIA MUNDIAL SOBRE A MULHER, 4, 1995, Pequim. Nova York: ONU Mulheres, 1995. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf. Acesso em: 6 jul. 2022.

⁴⁹⁸ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário**. 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/rela-negros-negras-no-poder-judiciario-150921.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2021.

⁴⁹⁹ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**, 1979. Brasil: ONU Mulheres, 1979. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em 18 jun. 2022.

⁵⁰⁰ Ibidem.

mulher a responsabilidade pelos cuidados dos/as filhos/as recém-nascidos/as⁵⁰¹, iniciativa que se situa também no campo estrutural.

Tal estado de coisas, entretanto, não impede que o Poder Judiciário estabeleça as suas medidas internas de igualação de gênero, até para arrastar as demais instituições pelo exemplo, fazendo jus à posição solar que ocupa no sistema constitucional brasileiro. Dessa forma, no âmbito institucional e para os fins do presente estudo, a eleição das medidas cabíveis deve atender-se para duas questões cruciais: 1) os limites de governabilidade do Poder Judiciário; e 2) os fundamentos da igualdade substantiva e suas dimensões. Em outras palavras, as ações propostas devem estar ao alcance da instituição e sintonizadas aos preceitos da igualdade substantiva.

Ademais, a escolha sobre quais ações devem ser adotadas inspira outros cuidados, a fim de que realmente surtam o efeito necessário. Primeiro, é imprescindível considerar as diferenças entre e intragrupos, ou seja, as diferenças externas e internas das coletividades envolvidas. Segundo, as pessoas responsáveis por essas escolhas devem refletir acerca das próprias representações que fazem dos grupos atingidos. Terceiro, as reuniões destinadas à discussão das medidas devem ser compostas por pessoas heterogêneas, inclusive pertencentes ao grupo destinatário. E, quarto, as medidas não podem perder de vista o empoderamento da coletividade beneficiária, de modo a conferir protagonismo político, econômico, educacional e social a esses grupos, além de combater os estereótipos⁵⁰².

As ações afirmativas em espécie abarcam variadas estratégias e práticas, podendo ser políticas públicas ou privadas. Para além do sistema de cotas (que deve ter aplicação residual e combinada a outras medidas), é possível falar em estabelecimento de preferência, sistemas de bônus, dentre outros. A eficácia das medidas estará condicionada ao estabelecimento de metas e cronogramas, o que exige um programa de monitoramento⁵⁰³. E, de acordo com a sua força interventiva, as ações afirmativas podem ser classificadas em minimalistas (como o encorajamento mulheres e minorias a se candidatarem aos cargos ou garantir que os nomes de

⁵⁰¹ LAZZARIN, Helena Kugel. **As insuficiências legais relativas ao trabalho da mulher e o tratamento igualitário no Brasil**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade do Vale do Rio dos Sinos, 2016.

⁵⁰² MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020.

⁵⁰³ GOMES, Joaquim B. Barbosa. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo Direito Constitucional brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, DF, v. 38, n. 151, p. 129- 152, jul./set. 2001.

mulheres sejam incluídos entre os candidatos pré-selecionados) ou maximalistas (como cotas, preferências e intervenções destinadas a superar o problema da sub-representação), como designa Margaret Thornton⁵⁰⁴, cabendo a escolha sobre umas ou outras conforme o a capacidade reativa que o ambiente proporciona, o que se assemelha, por assim dizer, à escolha da dose de um remédio: para organismos menos resistentes, uma dose baixa é suficiente, e, para organismos mais resistentes, uma dose alta é necessária. Nas ações afirmativas, as minimalistas bastam em ambientes mais receptivos às mudanças estruturais, ao passo que as maximalistas devem ser usadas naqueles mais refratários.

Já o direito à adaptação razoável, como visto no item 3.1.8, tem por objetivo mitigar os efeitos de uma discriminação indireta, ao mesmo tempo em que preserva o ato discriminatório mediante uma acomodação justa obtida pelo debate dos grupos envolvidos, mostrando-se de grande valia para enfrentar um regime jurídico tão denso e importante como é o da magistratura brasileira.

As Plataforma e Declaração de Pequim trazem uma espécie de guia que será aqui repetida a fim de orientar este momento do trabalho. As medidas ali contidas podem ser assim sintetizadas (Quadro 2):

Quadro 2 - Respostas antidiscriminatórias para aumentar a capacidade das mulheres de participar do processo de tomada de decisões e ocupar posições de chefia conforme Declaração e Plataforma de Pequim

Objetivos	Medidas
Igualdade de acesso e participação	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meta de paridade com ação afirmativa se necessário 2. Monitoramento e publicação de resultados 3. Compatibilização da vida familiar e profissional 4. Revisão com perspectiva de gênero de critérios de seleção e nomeação a postos mais elevados 5. Campanhas sobre a divisão mais igualitária dos trabalhos domésticos e familiares 6. Programas voltados para a promoção na carreira com planejamento, acompanhamento, aconselhamento, ensino, formação e reciclagem
Aumentar capacidade de participação e ascensão na carreira	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitação, em especial para minorias étnicas e raciais 2. Critérios transparentes de nomeação e paridade de gênero nos órgãos seletivos 3. Capacitação de todos/as quanto à perspectiva de gênero e respeito à diversidade

Fonte: Adaptado de CONFERÊNCIA MUNDIAL SOBRE A MULHER, 4, 1995.

⁵⁰⁴ THORNTON, Margareth. 'Otherness' on the Bench: how merit is gendered. **Sydney Law Review**, Sydney, v. 29, n. 3, p. 391-413, 2007. Disponível em: <http://classic.austlii.edu.au/au/journals/SydLawRw/2007/16.html>. Acesso em: 30 jun. 2022. p. 406.

No contexto do Poder Judiciário brasileiro, em 2005, quando fizeram uma das primeiras quantificações de magistradas em exercício no país, Mônica Melo, Marcelo Nastari e Letícia Massula sugeriram que

Pequenos ajustes nas regras de promoção na carreira, especialmente no que se refere aos cargos preenchidos por indicação política, de forma a inibir a discriminação baseada no gênero, podem significar o divisor de águas para a alteração de todo o perfil da carreira da magistratura, a exemplo do que ocorreu com a vedação da identificação das/os candidatas/os nos concursos de ingresso⁵⁰⁵.

Tal raciocínio dialoga com a sugestão da Plataforma e da Declaração de Pequim para que sejam revistos com perspectiva de gênero os critérios de nomeação para cargos elevados e indica que um sistema de cotas e o direito à adaptação razoável podem ser alternativas promissoras para equalizar o regime jurídico da magistratura num horizonte antidiscriminatório.

Em face do objeto dessa pesquisa, que é a representatividade das magistradas de carreira nos tribunais de 2º grau, foram detectadas 08 barreiras fortes que impedem a paridade de gênero. Assim, uma visão global do problema, que se atente para a dimensão participativa da igualdade substantiva, recomenda a adoção de um regime de cotas e nomeações alternadas de juízes e juízas, com a destinação de vagas específicas de acordo com o gênero até que se estabeleça a igualdade numérica entre homens e mulheres.

Tais medidas afiguram-se necessárias, adequadas e proporcionais, enquanto outras ações de cunho estrutural e institucional menos vigorosas estiverem em curso. Necessárias porque a desigualdade nesses espaços é secular e está muito longe de ser abolida. Adequadas porque medidas de índole minimalistas tendem a gerar resultados menos efetivos e num ritmo muito lento, a exemplo do que acontece na Colômbia. E, proporcionais, porque visa a tratar um fenômeno discriminatório enraizado na sociedade, pelo qual os homens beneficiam-se e as mulheres suportam os prejuízos há muito tempo, de modo que os ônus a eles imputados por força dessa medida não se mostra demasiado a ponto de ser desproporcional.

⁵⁰⁵ MELO, Mônica; NASTARI, Marcelo; MASSULA, Letícia. A participação da mulher na magistratura brasileira: considerações a respeito de dados parciais de 1999 a 2004. **Revista Jurídica Virtual**, Brasília, DF, Presidência da República, v. 6, n. 70, mar. 2005. Disponível em: <https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/539/1105>. Acesso em: 16 maio 2022. p. 10.

A enorme dificuldade que se coloca para a efetivação dessas respostas antidiscriminatórias mais fortes é que dependeriam de mudanças normativas profundas, a começar para Constituição Federal. Como já dito anteriormente, entre 2014 e 2017 surgiram iniciativas nessa direção no Senado Federal, mas foram todas arquivadas sem movimentação alguma, ante o término da legislatura em que foram propostas. Desde então, somente agora, em 2022, ou seja, cinco anos depois, sobreveio um novo projeto de lei para modificar o Estatuto da Advocacia e garantir a paridade na lista de indicação para as vagas destinadas ao quinto constitucional, ou seja, aventar uma medida minimalista e mesmo assim sem alcançar as magistradas de carreira. No México, embora a paridade esteja na letra da constituição desde 2019, ainda não tomou forma. Na Colômbia, estratégias minimalistas em vigor há mais de vinte anos não tornaram a paridade de gênero uma realidade no Poder Judiciário. Em outras palavras, a resistência para que sugestões dessa natureza sejam concretizadas parece ser enorme e pode ser explicada, em parte, pela diminuta representatividade com perspectiva de gênero nas instâncias onde essas questões são debatidas.

Colocada a questão dessa forma, serão indicadas algumas medidas institucionais para o tratamento das barreiras identificadas na seção 2. Aquelas barreiras que possuem alguma semelhança e suscitam o mesmo tratamento foram agrupadas para análise conjunta. Por serem fruto de processos discriminatórios institucionais e estruturais, é imprescindível aqui fazer uma advertência: eventuais medidas de cunho estrutural não serão contempladas para não desbordar do objeto do estudo. Longe de esgotar o tema, a pretensão é lançar luz sobre o debate, com foco na agência institucional do Poder Judiciário.

3.2.1 *Discriminação interseccional*

Em virtude de sua transversalidade, a discriminação interseccional será a primeira a ser abordada neste momento do trabalho.

A discriminação racial em países marcados pela escravidão catalisou a passagem do estado liberal-capitalista dito neutro para um estado social de direito, proativo na consecução da igualdade substantiva, haja vista o “formidável fracasso” que a igualdade perante a lei promoveu, deixando à margem um contingente enorme de pessoas negras, que experimentam os efeitos mais cruéis da discriminação. Essa

descrição amolda-se à realidade dos Estados Unidos, onde nasceram as ações afirmativas, inicialmente para aplacar o racismo⁵⁰⁶.

Todavia, o cenário descrito poderia muito bem referir-se ao Brasil, onde descendentes de negros escravizados, mais de 130 anos após a abolição da escravidão, permanecem sofrendo os reveses do racismo, que podem ser comprovados pelos mais diversos indicadores sociais. A mulher negra em especial é o segmento populacional que se encontra na base da pirâmide social, com menor participação na força de trabalho, maior carga de trabalho doméstico, menos oportunidades no ensino superior, sub-representação eletiva, menor ocupação de cargos gerenciais nas iniciativas públicas e privadas e maior taxa de feminicídio⁵⁰⁷. Vive-se no Brasil o que podemos chamar de um “apartheid informal”, para usar uma expressão de Clèmerson Merlin Clève⁵⁰⁸.

Na carreira da magistratura essa realidade é refletida pela baixíssima participação das mulheres negras em todos os níveis. Desde o ingresso até o desembargo. Em verdade, a sub-representação que se revela mais gravosa nesse estudo é exatamente a das mulheres negras. As pardas e pretas representam 56% das mulheres brasileiras, mas somente 18% das magistradas brasileiras, enquanto as brancas somam 44% e 81%, respectivamente, conforme gráfico colocado na seção 2.3.4. A diferença é brutal e desperta a prioridade que deve ser conferida à questão.

Quanto ao ingresso, as cotas raciais instituídas pelo CNJ em 2015 para, inicialmente, perdurarem até 2024, podem ser necessárias até 2056 a 2059, em vista da persistência do baixo número de pessoas negras aprovadas nos concursos da magistratura⁵⁰⁹. Além da questão alusiva à duração das cotas, é preciso atentar-se para outro fator que foi possível visualizar pelos resultados do Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros, de 2018: a ação afirmativa parece ter incrementado o ingresso de homens negros, num espaço deixado pelo coincidente decréscimo no

⁵⁰⁶ GOMES, Joaquim B. Barbosa. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo Direito Constitucional brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, DF, v. 38, n. 151, p. 129-152, jul./set. 2001.

⁵⁰⁷ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica. 2. ed. n. 38, p. 1-12, 2021. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em 21 nov. 2021.

⁵⁰⁸ CLÈVE, Clèmerson Merlin. Ações afirmativas, justiça e igualdade. **Revista Digital de Direito Administrativo**, v. 3, n. 3, p. 542-557, 2016. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rdda/article/view/115614/116692>. Acesso em 03 jul. 2022.

⁵⁰⁹ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário**. 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/rela-negros-negras-no-poder-judiciario-150921.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2021.

ingresso de mulheres no período, mantendo-se inalterado o patamar de ingresso majoritário de homens brancos⁵¹⁰. Dessa forma, a realidade que se coloca hoje é a necessidade de se emprestar uma perspectiva interseccional às cotas raciais para garantir a igualdade de gênero entre negras e negros, emergindo a possibilidade de que cotas destinadas especialmente para as mulheres negras sejam necessárias em patamares mínimos superiores aos 30% já fixados pelo CNJ. A fim de se testar essa hipótese, necessária a realização de mais estudos prospectivos, os quais poderiam ser iniciados pela segunda edição do Censo do Poder Judiciário, cuja promoção estava prevista para ocorrer cinco anos após a entrada em vigor da Resolução nº 203/2015, do CNJ (art. 9º, §2º), mas até o momento não foi desencadeado⁵¹¹.

Por outro lado, de acordo com os dados coletados no Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros⁵¹², “[...] a cor/raça tende a ser um obstáculo maior para as mulheres no ingresso da carreira; e, uma vez dentro da instituição, homens e mulheres negros e indígenas parecem progredir no mesmo ritmo”⁵¹³. Em sentido análogo, Renata Miranda Lima e Luciana de Toledo Temer Lulia realizaram levantamento empírico junto ao TJSP no ano de 2017 e verificaram que, na capital paulista, estavam lotados 340 juízes e 373 juízas, dentre elas 16 negras. Na 2ª instância, foram contados 361 desembargadores e 28 desembargadoras, sendo quatro negras. Dessa forma, concluíram pela necessidade de providências inclusivas diversas nos diferentes graus de jurisdição: na 1ª instância, de mulheres negras, e na 2ª instância, de mulheres⁵¹⁴. Portanto, nos tribunais de 2º grau, o que se pode cogitar é que, à semelhança do que está estipulado na Resolução nº 203/15, do CNJ,

⁵¹⁰ BONELLI, Maria da Glória; OLIVEIRA, Fabiana Luci de. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. **Novos estudos**, CEBRAP, São Paulo, v. 39, n. 1, p. 143-163, abr. 2020. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-33002020000100143&lng=en&nrm=iso. Acesso em 27 abr. 2021.

⁵¹¹ BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 203, de 23 de junho de 2015**. Dispõe sobre a reserva aos negros, no âmbito do Poder Judiciário, de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de ingresso na magistratura. Brasília: CNJ, 2015. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_203_23062015_12112015184402.pdf. Acesso em 29 abr. 2022

⁵¹² CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros**. 2018. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdb6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf. Acesso em: 3 ago. 2019.

⁵¹³ BONELLI; OLIVEIRA, op. cit.

⁵¹⁴ LIMA, Renata Miranda; LULIA, Luciana de Toledo Temer. Estudo sobre gênero e raça: mobilidade no Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. **Prisma Jurídico**, São Paulo, v. 19, n. 1, p. 2-22, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uninove.br/prisma/article/view/14254>. Acesso em: 2 jul. 2022.

eventual ação afirmativa ou adaptação razoável em prol das mulheres que preveja cota ou preferência, deve considerar a destinação de 30% em favor das mulheres negras.

3.2.2 Ingresso

A barreira de ingresso categorizada na seção 2.3.1 detectou basicamente um mecanismo institucional discriminatório relevante: a maior hostilidade do processo seletivo em relação às candidatas inscritas.

A hostilidade do concurso para a magistratura com as mulheres – aventada no estudo de Maria da Gloria Bonelli e Fabiana Luci Oliveira, sobretudo nas etapas orais do certame⁵¹⁵ – pode ser confirmada pelos seguintes dados estatísticos: menos mulheres se inscrevem; as inscritas possuem índice maior de reprovação; e a baixíssima participação de mulheres nas bancas. Os dois últimos dados parecem entrelaçar-se a partir da tendência verificada no levantamento A Participação Feminina nos Concursos para a Magistratura de que, na Justiça Estadual, “[...] concursos com maior participação de mulheres nas bancas examinadoras, foi possível identificar também maiores percentuais de aprovação entre as mulheres inscritas”⁵¹⁶.

Nessa matéria, grandes avanços foram alcançados com a instituição do anonimato das provas escritas e abolição das famigeradas entrevistas reservadas na etapa seguinte por se verificar que esse momento resultava em reprovações arbitrárias e violência institucional de gênero para muitas candidatas. No entanto, em face dos resultados das pesquisas realizadas, é necessário lançar mão de outras medidas antidiscriminatórias.

A principal e mais urgente parece ser a maior participação de mulheres nas bancas examinadoras – como sugerem as Plataforma e Declaração de Pequim. Em 2021, o CNJ atuou nessa direção ao recomendar aos tribunais que observem a composição paritária de gênero nesses espaços, sendo, portanto, necessário monitorar firmemente o impacto dessa normativa, até porque alguns tribunais podem

⁵¹⁵ BONELLI, Maria da Gloria; OLIVEIRA, Fabiana Luci. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. **Novos Estudos**, CEBRAP, São Paulo, v. 39, n. 1, p. 143-163, jan./abr. 2020

⁵¹⁶ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **A Participação Feminina nos Concursos para a Magistratura**. 2020. Disponível em https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB_RELATORIO_Participacao_Feminina-FIM.pdf. Acesso em: 17 fev. 2021.

ter dificuldade em cumpri-la, na medida em que reservam tais lugares somente a integrantes do 2º grau, em que o número de magistradas é, em regra, incipiente. Um caso emblemático em tal situação é o TJMS, onde atualmente existem somente 03 desembargadoras em exercício⁵¹⁷, nos últimos 10 anos apenas 4,5% dos/as integrantes de bancas de concurso eram mulheres⁵¹⁸, e o Regimento Interno prevê que a comissão/banca de concurso será composta por desembargadores/as (art. 165)⁵¹⁹. Portanto, talvez seja necessário transformar a recomendação em resolução para vincular os tribunais à observância da paridade de gênero nas bancas de concurso.

Quanto à menor adesão de candidatas nos concursos, dá para se cogitar a utilização de *nudges* especialmente voltados às universitárias de direito, a fim de estimular o interesse pela carreira, a exemplo do projeto **Descobrimo a Magistratura Federal**, desenvolvido pelo laboratório de inovação do TRF3, cuja proposta é levar as alunas até a sede do tribunal e realizar um encontro informal com magistradas e servidoras, para serem abordadas as experiências e sanadas dúvidas sobre a carreira⁵²⁰.

Aliás, os laboratórios de inovação do Poder Judiciário mostram-se espaços muito propícios para a abordagem de problemas como esse. Nos termos da Resolução nº 395/2021, do CNJ, os laboratórios de inovação são espaços destinados à construção de soluções para problemas ou necessidades mediante a utilização de métodos inovadores, ágeis e práticas colaborativas que envolvem pesquisa, exploração, ideação, realização de pilotos, prototipagem e testes estruturados⁵²¹. A política de inovação via laboratório foi adotada pelo CNJ especialmente para

⁵¹⁷ TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO MATO GROSSO DO SUL. **Composição dos órgão julgadores**. Campo Grande: TJMS, 2015. Disponível em: <https://www.tjms.jus.br/institucional/tribunal-pleno>. Acesso em: 22 nov. 2021.

⁵¹⁸ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **A Participação Feminina nos Concursos para a Magistratura**. 2020. Disponível em https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB_RELATORIO_Participacao_Feminina-FIM.pdf. Acesso em: 17 fev. 2021.

⁵¹⁹ ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL. TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Resolução n. 590 de 15 de abril de 2016**. Disponível em: <https://www5.tjms.jus.br/webfiles/SPGE/revista/20220607124608.pdf>. Acesso em: 7 jul. 2022.

⁵²⁰ ESTAGIÁRIAS de Direito participam do 4º encontro do Projeto “Descobrimo a Magistratura Federal”. **Tribunal Regional Federal da 3ª Região**, 2 abr. 2019. Disponível em: <https://www.jfsp.jus.br/comunicacao-publica/indice-noticias/noticias-2019/13032019-projeto-descobrimo-a-magistratura-federal-e-iniciado-no-dia-internacional-da-mulher>. Acesso em 07 jul. 2022.

⁵²¹ BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 395, de 7 de junho de 2021**. Institui a Política de Gestão da Inovação no âmbito do Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original1259312021060960c0bb3333a4f.pdf>. Acesso em: 28 de jul. 2022.

desenvolver temáticas vinculadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, os chamados LIODS. Dentre os ODS, o de número 5 é referente à igualdade de gênero, e o 5.5 almeja “[...] 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”⁵²², o que denota a viabilidade de se discutir na temática nesses laboratórios.

De toda forma, a instituição de meta de paridade e acompanhamento anual dos resultados dos concursos para a magistratura, nos moldes do sugerido nas Plataforma e Declaração de Pequim, também parecem ser fundamentais, mediante a criação de uma plataforma digital de acesso público, unificada, gerida e atualizada pelo CNJ, que pudesse espelhar em tempo real os números dos concursos realizados por todos os tribunais brasileiros, com os dados estratificados por gênero e raça/etnia dos/as inscritos/as e aprovados/as. A publicização desses resultados é imprescindível não apenas por dizer respeito à transparência inerente à administração pública, mas também para permitir que pesquisas sejam realizadas.

3.2.3 Maior afetação da vida pessoal pelo exercício do cargo e mais oportunidades de ascensão perdidas em razão de papéis de gênero

Embora as duas barreiras tenham sido categorizadas separadamente, neste momento do estudo devem ser agrupadas. Primeiro, porque aparentam ser os fatores mais determinantes para o fenômeno discriminatório identificado, na medida em que também repercutem, ainda que indiretamente, nas demais barreiras detectadas, possuindo, assim, certa transversalidade. Segundo, porque repousam sobre um denominador comum: os estereótipos de gênero.

Os estereótipos são representações criadas a respeito de determinados grupos, a partir de “[...] crenças que expressam falsas generalizações sobre membros de grupos sociais. Essas convicções moldam as percepções sobre características desses indivíduos e também os lugares que eles podem ocupar na sociedade”⁵²³. Em regra, os estereótipos são criados/disseminados no seio dos grupos dominantes a fim

⁵²² ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. ONU Brasil, 2022. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>. Acesso em: 7 jul. 2022.

⁵²³ MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020. p. 368.

de que aquela visão se torne hegemônica e sirva de pretexto para o exercício da dominação⁵²⁴.

No gênero, os estereótipos funcionam para fragilizar a imagem, sentimentalizar e confinar as mulheres à esfera privada (ou reprodutiva) da vida em sociedade, situando-as como únicas ou principais responsáveis pelos serviços domésticos e cuidados da família, enquanto os homens são designados para “as funções de maior valor social adicionado” (esfera produtiva), no que a teoria feminista, capitaneada por Helena Hirata e Danièle Kergoat, denomina divisão sexual do trabalho. Extraem-se, pois, dois princípios inerentes à divisão sexual do trabalho: “o princípio da separação (existem trabalhos de homens e trabalho de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem ‘vale’ mais que um trabalho de mulher)⁵²⁵.

Ocorre que, como bem notou Laura C. Pataussi, na América Latina sobreveio, nos últimos tempos, um fenômeno que mudou a configuração social da região: a entrada maciça das mulheres na vida pública, seja no mercado formal de trabalho, seja na (ainda incipiente) participação política. Todavia, “[...] não houve, por parte do homem, a mesma assunção de responsabilidade pelas tarefas reprodutivas, historicamente femininas”⁵²⁶. Em contrapartida, o Estado, ao invés de intervir para que essa equação seja mais equilibrada, tem priorizado políticas voltadas para as licenças-maternidade, subsídios para as mães e creches. Para a autora, é “[...] no âmbito das políticas de conciliação entre tarefas produtivas e a criação dos filhos (trabalho reprodutivo), que devem concentrar-se ações afirmativas”⁵²⁷.

O Comitê CEDAW, em análise a relatórios enviados pelos Estados-parte, demonstra profunda preocupação com a persistência dos estereótipos de gênero na vida social, pois afetam os caminhos educacionais das mulheres e, em última análise, reduzem suas chances no mercado de trabalho⁵²⁸. A Declaração e a Plataforma de

⁵²⁴ MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020.

⁵²⁵ HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, Fundação Carlos Chagas, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. p. 599.

⁵²⁶ PAUTASSI, Laura C. Há igualdade na desigualdade? Abrangência e limites das ações afirmativas. **Revista Internacional de Direitos Humanos**, São Paulo, v. 4, n. 6, p. 70-93, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sur/a/sJPNfS7Lnczct8cgDxYVZMMh/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 3 jul. 2022. p. 71.

⁵²⁷ Ibidem.

⁵²⁸ FREDMAN, Sandra; GOLDBLATT, Beth. **Gender Equality and Human Rights**. Nova York: ONU Mulheres, 2015. Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/7/dps-gender-equality-and-human-rights>. Acesso em 29 jun. 2022.

Pequim colocam a divisão sexual do trabalho no centro das desigualdades experimentadas pelas mulheres nas instâncias públicas de poder e decisão⁵²⁹ e, segundo Maria da Gloria Bonelli, as magistradas brasileiras não escaparam dessa armadilha:

[...] as intersecções entre trabalho e famílias se sobrepõem transpassando o que foi construído separadamente pelas ortodoxias da ideologia profissional e da masculinidade hegemônica: de um lado, o profissionalismo, a neutralidade da expertise, a dimensão pública, impessoal e objetiva; do outro, os marcadores da diferença, a vida privada, sua restrição ao âmbito da casa, ao pessoal e subjetivo⁵³⁰.

Portanto, as barreiras em questão formam uma via de mão dupla, que interagem a todo momento, além de possuírem uma clara natureza estrutural, embora dentro da instituição se apresentem com peculiaridades que despertam para tratamentos específicos, capazes de amenizar os prejuízos advindos da divisão sexual do trabalho à carreira das magistradas.

De acordo com os dados colhidos na seção 2, na carreira da magistratura, os estereótipos de gênero influenciam negativamente a trajetória profissional das magistradas no mínimo de duas formas: dificultando a mobilidade espacial (que é inerente ao andamento da carreira) e reduzindo o tempo disponível para dedicar-se ao trabalho e aperfeiçoamento (por conta da dupla jornada), o que redundava na exclusão ou restrição delas no acesso aos tribunais de 2º grau.

Dessa maneira, como toque minimalista, cursos e campanhas educativas destinadas a homens e mulheres da instituição sobre a importância do compartilhamento dos trabalhos domésticos, demonstrando a/à todos/as as maiores dificuldades que especialmente as magistradas enfrentam por esse motivo, podem despertar para uma nova percepção sobre o tema e atender à dimensão de reconhecimento da igualdade substantiva.

Já numa atuação mais forte, mirando a dimensão transformadora da igualdade substantiva, a flexibilização da mudança obrigatória de domicílio para as

⁵²⁹ **Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher.** In: CONFERÊNCIA MUNDIAL SOBRE A MULHER, 4, 1995, Pequim. Nova York: ONU Mulheres, 1995. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf. Acesso em: 6 jul. 2022.

⁵³⁰ BONELLI, Maria da Gloria. Carreiras jurídicas e vida privada: intersecções entre trabalho e família. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 46, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/6fxqQCVRbwCgzN4xHqdM4Bq/?lang=pt>. Acesso em: 1 jul. 2022.

promoções pode surgir como elemento capaz de fazer frente ao prejuízo decorrente da menor mobilidade das magistradas na carreira. Um modelo de entrância única na Justiça Estadual, a exemplo do adotado pelo Tribunal de Justiça do Espírito Santo desde 2014⁵³¹, mereceria ser debatido e estudado numa perspectiva de gênero a fim de averiguar se reduz (ou não) os impactos discriminatórios sobre as mulheres. A questão do duplo deslocamento imposto às magistradas federais e do trabalho também desafia maior aprofundamento e discussão, a fim de se chegar a uma solução mais justa para todos/as.

3.2.4 *Atitudes discriminatórias e sobrecarga discriminatória no exercício do cargo*

No estudo da discriminação institucional, Adilson José Moreira identificou que ela “[...] pode se manifestar por meio de microagressões sofridas por pessoas do sexo feminino, comportamentos que podem assumir a forma de atos estratégicos que procuram reproduzir a dominação masculina”⁵³² e, de acordo com pesquisador, em circunstâncias tais, é preciso falar dos “custos emocionais da discriminação”⁵³³. A convivência em ambientes de trabalho discriminatórios gera, para quem é discriminado, maiores esforços na “gestão das emoções” por estarem em “uma situação de desvantagem” em relação aos/às demais. Isso, porque os ambientes institucionais replicam “[...] regras que são direta ou indiretamente identificadas com os traços culturais dos grupos dominantes”⁵³⁴, de sorte que

[...] a universalização dos traços fenotípicos europeus como ideal de beleza universal cria um parâmetro ao qual membros de outras raças precisam se adaptar; o fato de um ambiente de trabalho ser majoritariamente branco, desencoraja pessoas negras a falar sobre suas experiências sobre o racismo, porque elas estão cientes de que serão vistas como excessivamente sensíveis; mulheres são forçadas a aquiescerem com uma lógica de assimilação que torna as diferenças de experiências de homens e mulheres invisíveis, mas opera de acordo com o padrão masculino [...]⁵³⁵.

⁵³¹ ESPÍRITO SANTO. TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO. **Lei Complementar nº 234, de 18 de abril de 2002**. Vitória: TJES, 2002. Disponível em: <http://www.tjes.jus.br/PDF/legislacao/LEI%20COMPLEMENTAR%20N%20234.pdf>. Acesso em: 7 jul. 2022.

⁵³² MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020. p. 610.

⁵³³ Ibidem, p. 658.

⁵³⁴ Ibidem, p. 660.

⁵³⁵ Ibidem, p. 660-661.

Na magistratura, a assimilação do padrão masculino pelas magistradas é um fenômeno amplamente demonstrado em pesquisas qualitativas mencionadas na seção 2, segundo as quais desembargadoras entrevistadas pessoalmente apagam seus traços de gênero na atuação profissional a ponto de não reconhecerem verbalmente a existência de sexismo no Poder Judiciário, embora, nas entrelinhas, relatem episódios discriminatórios ao longo da carreira. Já em pesquisas realizadas via formulários eletrônicos, a maior hostilidade do ambiente institucional (discriminação pelos pares) foi mais denunciada por aquelas na faixa de 61 a 65 e 56 a 60 anos de idade, pelas que estão nos cargos de desembargadoras, juízas eleitorais na classe dos/as advogados/as e ministras de Tribunais Superiores, ou seja, no anonimato da pesquisa, essas mulheres admitem sofrer discriminações. Até a prática de violência psicológica praticada por outro magistrado apareceu nos levantamentos, chamando atenção o fato de que muitas magistradas (pouco menos da metade) silenciaram, não reagiram instantaneamente, nem procuraram canais de denúncia, o que denota, de forma geral, que as instâncias elevadas do Poder Judiciário tendem a ser os ambientes nos quais as magistradas são mais discriminadas pelos colegas homens, ou seja, em que os custos emocionais para elas são maiores e, não à toa, aparecem como aquelas que acusam maior grau de dificuldade no exercício do cargo.

Frente a esse cenário, a medida antidiscriminatória que se revela mais proeminente é o fomento da diversidade no 2º grau, em observância à dimensão participativa da igualdade substantiva. Ficam reiteradas duas das sugestões do item 3.2.3: 1) eventos destinados aos homens da instituição acerca da perspectiva de gênero (minimalista); e 2) nomeações alternadas de juízes e juízas de carreira nos tribunais de 2º graus, com a destinação de vagas específicas de acordo com o gênero até que se estabeleça a igualdade numérica entre homens e mulheres (maximalista).

Além disso, numa atuação voltada para a dimensão do reconhecimento da igualdade substantiva, é primordial que se criem e estructurem canais seguros, acolhedores e sigilosos de escuta para as magistradas denunciarem os episódios discriminatórios que sofrerem por parte dos próprios colegas, daí porque o fortalecimento e vigilância sobre a implementação da Política de Prevenção e

Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, instituída pela Resolução nº 351/2020, pelos tribunais ganha importância vital⁵³⁶.

Quanto às discriminações exógenas, verifica-se que advogados são os principais agentes agressores de um modo geral, mas um dado levantado em *Dificuldades na Carreira da Magistrada* chama atenção: “[...] há maior proporcionalidade de agressão sofrida pelas magistradas pretas por parte do processo ou testemunha homem, comparativamente às demais”⁵³⁷. Sobre a gestão emocional das mulheres negras, Raíza Feitosa Gomes, ao analisar a entrevista de uma magistrada negra, discorre que “[...] ela precisa estar constantemente atenta a esses sinais, precisa se impor ao receber olhares e respostas atravessados. Essa situação remete a uma das exigências mais desumanas em relação às mulheres negras: é preciso ser forte o tempo todo”⁵³⁸.

O sexismo é um traço comum nas carreiras jurídicas, como demonstram os estudos de Maria da Gloria Bonelli⁵³⁹, portanto, esses atos discriminatórios praticados por advogados contra as magistradas são, na verdade, uma discriminação estrutural, universo em que o Poder Judiciário tem pouca ou nenhuma força reativa como instituição, tal qual ocorre no tocante às discriminações racistas enfrentadas por magistradas no contato com partes ou testemunhas do processo. No entanto, é essencial o fortalecimento dos canais internos de denúncia, inclusive para atuarem de maneira interinstitucional e encaminharem os casos às instituições de origem do agressor e até mesmo à polícia nas hipóteses de injúria e desacato.

Uma outra medida que se coloca no campo do reconhecimento, para galgar maior respeitabilidade às magistradas, em especial às negras, junto ao sistema de justiça e sociedade em geral é a divulgação com destaque de seus trabalhos e carreiras, naturalizando a presença de todas as mulheres nesses postos, a exemplo

⁵³⁶ BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020**. Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Brasília: CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original192402202011035fa1ae5201643.pdf>. Acesso em: 28 de jul. 2022.

⁵³⁷ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Escola Nacional da Magistratura do Trabalho. **Dificuldades na carreira da magistrada**. 2019. Disponível em: http://www.enamat.jus.br/wp-content/uploads/2019/06/Relatorio_Pesquisa_magistradas.pdf. Acesso em: 1 out. 2019.

⁵³⁸ GOMES, Raíza Feitosa. **Cadê a juíza?:** travessias de magistradas negras no judiciário brasileiro. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 107.

⁵³⁹ BONELLI, Maria da Gloria. **Profissionalismo, gênero e diferença nas carreiras jurídicas**. São Carlos: EdUFSCAR, 2013.

do que faz a AJUFE no projeto **Conhecendo as Juízas Federais**⁵⁴⁰ e a Associação dos Magistrados de Mato Grosso do Sul (AMAMSUL) com a ação **Eu, JUÍZA**⁵⁴¹. Interessante notar que tais iniciativas advêm de associações com diretorias destinadas especialmente às magistradas e poderiam ser replicadas em âmbito nacional, inclusive pelos tribunais.

3.2.4.1 Menos indicação para cargos com critérios subjetivos de nomeação e promoção, especialmente por merecimento

A fim de garantir a lógica e assertividade nesta parte do trabalho, as duas últimas barreiras identificadas na seção 2 foram agrupadas e serão analisadas como um subitem das barreiras tratadas nesse item 3.2.4.

Cargos com critérios subjetivos de indicação e promoções por merecimento talvez sejam os marcos institucionais em que as magistradas de carreira têm mais dificuldade, como demonstram os dados estatísticos. A abordagem de pesquisa qualitativa revelou que esse fenômeno provavelmente está vinculado a dois fatores elementares: quem escolhe geralmente são homens, e o pano de fundo para essas escolhas é, teoricamente, o mérito.

O fato de homens escolherem, por si só, não seria um problema se as escolhas fossem guiadas por uma perspectiva de gênero, e não pela lógica dos “*old boys club*”, para usar o termo de Clara da Mota Santos Pimenta Alves⁵⁴². Por outro lado, a “ideologia do desempenho”, segundo a qual todos/as partem do mesmo ponto de largada (garantida pela igualdade perante a lei) e “[...] as desigualdades decorrem, assim, exclusivamente do emprego de habilidades individuais com maior ou menor

⁵⁴⁰ CONHECENDO as Juízas Federais. AJUFE. BRASIL, 2022. Disponível em: <https://www.ajufe.org.br/comissao-ajufe-mulheres/182-internet/10780-conhecendo-as-juizas-federais-2>. Acesso em: 7 jul. 2022.

⁵⁴¹ DIRETORIA da mulher magistrada inicia ações. AMANSUL, 22 mar. 2019. Disponível em: <http://www.amamsul.com.br/site/index.php/11-noticias/1211-ellenjuiza1>. Acesso em 07 jul. 2022.

⁵⁴² ALVES, Clara da Mota Santos Pimenta. Gênero, espaço público e poder: uma análise sobre a composição das comissões examinadoras de concurso da magistratura. **Publicum**, Rio de Janeiro v. 3, n. 1, 2017, p. 352-370. Disponível em: <http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/publicum>. Acesso em: 23 nov. 2021. p. 360.

capacidade por cada um⁵⁴³, aprofunda ainda mais o viés de gênero na carreira, pois, como ressalta Margareth Thornton, o mérito é generificado⁵⁴⁴.

O critério merecimento na carreira da magistratura está previsto no art. 93, II, b e c, da Constituição Federal, e pressupõe, basicamente: dois anos de exercício na respectiva entrância; figurar na primeira quinta parte da lista de antiguidade dessa, salvo se não houver com tais requisitos quem aceite o lugar vago; desempenho e critérios objetivos de produtividade e presteza no exercício da jurisdição; frequência e aproveitamento em cursos oficiais ou reconhecidos de aperfeiçoamento⁵⁴⁵. Há, portanto, uma mescla entre critérios de antiguidade e os ditos meritórios.

Ocorre que, mesmo nas promoções via antiguidade, que não envolvem critérios subjetivos, também há um prejuízo às mulheres. Primeiro, porque elas entraram na carreira muito tempo depois. Segundo, porque, conforme ficou explicitado na seção 2.3.3, as barreiras de gênero erguidas pelo desenho da carreira ensejam progressiva perda da antiguidade para as juízas: com mobilidade territorial reduzida, não conseguem “correr na carreira”, segundo indicou Gessé Marques Júnior⁵⁴⁶.

Com relação aos critérios ditos meritórios, a Resolução nº 106/2010, do CNJ, tenta objetivar a aferição, mas a questão continua problemática numa perspectiva de gênero⁵⁴⁷. Pelo art. 4º da resolução, o desempenho está ligado ao aspecto qualitativo da prestação jurisdicional e a produtividade diz respeito ao aspecto quantitativo, devendo-se considerar, ainda, a prestação no exercício das funções e o aperfeiçoamento técnico. Esses indicadores, com exceção do aperfeiçoamento técnico, devem ser aferidos no mínimo nos 24 meses que antecederam a data final para inscrição no concurso de promoção e, no caso de afastamento, licença legais ou

⁵⁴³ CORBO, Wallace. **Discriminação indireta**: conceito, fundamentos e proposta de enfrentamento à luz da Constituição de 1988. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

⁵⁴⁴ THORNTON, Margareth. ‘Otherness’ on the Bench: how merit is gendered. **Sydney Law Review**, Sydney, v. 29, n. 3, p. 391-413, 2007. Disponível em: <http://classic.austlii.edu.au/au/journals/SydLawRw/2007/16.html>. Acesso em: 30 jun. 2022. p. 413.

⁵⁴⁵ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 28 jul. 2022.

⁵⁴⁶ MARQUES JÚNIOR, Gessé. Espaço, profissão e gênero: mobilidade e carreira entre juízes e juízas no Estado de São Paulo. **Cadernos Pagu**, Campinas, v. 43, p. 265-297. Disponível em: <http://old.scielo.br/pdf/cpa/n43/0104-8333-cpa-43-0265.pdf>. Acesso em: 6 maio 2022. p. 278; 285.

⁵⁴⁷ BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 106, de 6 de abril de 2010**. Dispõe sobre os critérios objetivos para aferição do merecimento para promoção de magistrados e acesso aos Tribunais de 2º grau. Brasília: CNJ, 2010. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_106_06042010_11102012191157.pdf. Acesso em: 27 jul. 2022.

designações/convocações para cargos de auxílio ou mandatos associativos, será considerado o tempo de exercício imediatamente anterior.

O art. 5º trata do desempenho, ou seja, da qualidade das decisões, que devem ter em conta a redação, clareza, objetividade, pertinência de doutrina ou jurisprudência quando citadas e respeito às súmulas do STF e Tribunais Superiores. Para avaliar a produtividade, o art. 6º oferece os seguintes parâmetros: estrutura de trabalho (compartilhamento da atividade na unidade, acervo e fluxo, cumulação, competência e tipo do juízo, estrutura de funcionamento da vara, força de trabalho à disposição) e volume de produção a ter como paradigma juízes/as de unidades similares conforme os institutos estatísticos da mediana e desvio padrão (número de audiências realizadas, número de conciliações realizadas, número de decisões interlocutórias proferidas, número de sentenças proferidas por classe e priorização de processos mais antigos, número de acórdãos e decisões proferidas em substituição ou auxílio no 2º grau ou Turmas Recursais, tempo médio do processo na vara, número de sentenças homologatórias de transação e número de sentenças sem resolução de mérito proferidas).

A presteza é disciplinada no art. 7º e tem como norte a dedicação (assiduidade ao expediente; pontualidade nas audiências e sessões; gerência administrativa; atuação em unidade de difícil provimento; participação em mutirões, justiça itinerante e outras iniciativas semelhantes; residência e permanência na comarca; inspeção em serventias judiciais e extrajudiciais e estabelecimentos prisionais e de internamento de proteção de adolescentes; medidas efetivas de incentivo à conciliação; inovações procedimentais e tecnológicas para incremento da prestação jurisdicional; publicação, projetos, estudos e procedimentos que tenham contribuído para a organização e melhoria dos serviços do Poder Judiciário; e alinhamento com as metas do Poder Judiciário, estabelecidas pelo CNJ), celeridade (observância dos prazos processuais, computando-se o número de processos com prazo vencido e atrasos injustificáveis; tempo médio para a prática de atos; tempo médio de duração do processo na vara, desde a distribuição até a sentença e o arquivamento; e número de sentenças líquidas prolatadas no rito sumário, sumaríssimo ou em audiência).

No art. 8º estão as seguintes regras do aperfeiçoamento técnico, cujos parâmetros de pontuação estão a cargo das Escolas Nacionais de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (ENFAM e ENAMAT): frequência e aproveitamento

em cursos oficiais realizados ou credenciados pelas Escolas Nacionais; diplomas, títulos ou certificados de conclusão de cursos jurídicos ou áreas afins e relacionados às competências profissionais da magistratura após o ingresso; e ministração de aulas em palestras e cursos promovidos pelos Tribunais ou Conselhos do Poder Judiciário, pelas Escolas da Magistratura ou instituições de ensino conveniadas, sendo que

[...] as atividades exercidas por magistrados na direção, coordenação, assessoria e docência em cursos de formação de magistrados nas Escolas Nacionais ou dos Tribunais são consideradas serviço público relevante e, para o efeito do presente artigo, computadas como tempo de formação pelo total de horas efetivamente comprovadas (§3º)⁵⁴⁸.

Conforme o art. 11, o sistema de pontuação utilizado na avaliação do merecimento, mediante a livre e fundamentada convicção do/a membro/a votante do tribunal, dá-se da seguinte forma: ao desempenho pode ser atribuído no máximo vinte pontos; à produtividade, trinta pontos; à presteza, vinte e cinco pontos; e ao aperfeiçoamento técnico, vinte e cinco pontos. A nota de cada item deve ser composta pela avaliação dos seus subitens, e o cálculo da nota final é feita pela tri-média das notas lançadas pelos/as avaliadores/as, excluído o percentual de 10% em relação às maiores e menores notas. As Corregedorias-Gerais e as Escolas Judiciais dos Tribunais são as responsáveis pelo fornecimento dos dados, que devem ser disponibilizados a/à todos/as concorrentes para eventual impugnação e enviados aos/às membros/as votantes (art. 12).

No âmbito da ENFAM e ENAMAT, os critérios de valoração de aperfeiçoamento para fins de merecimento foram estabelecidos pelas Resoluções nº 8/2021⁵⁴⁹ e nº 26/2021⁵⁵⁰, respectivamente. Na ENFAM, a pontuação baseia-se: 1) na frequência com aproveitamento em cursos oficiais realizados ou credenciados pela

⁵⁴⁸ BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 106, de 6 de abril de 2010**. Dispõe sobre os critérios objetivos para aferição do merecimento para promoção de magistrados e acesso aos Tribunais de 2º grau. Brasília: CNJ, 2010. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_106_06042010_11102012191157.pdf. Acesso em: 27 jul. 2022.

⁵⁴⁹ BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Resolução conjunta nº 8, de 25 de junho de 2021**. Institui o painel interativo nacional de dados ambiental e interinstitucional – SireneJud. Brasília: CNJ; CCMP, 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original1539112021070160dde19fac7ef.pdf>. Acesso em: 28 de jul. 2022.

⁵⁵⁰ ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO. **Resolução nº 26, de 9 de dezembro de 2021**. Estabelece os critérios de pontuação ou valoração de atividades formativas de aperfeiçoamento técnico para promoção por merecimento e para vitaliciamento dos(as) Magistrados(as) do Trabalho. Brasília: ENAMAT, 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/196034/2021_res0026_enamat.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 29 jul. 2022.

instituição e ações educacionais não credencias, realizadas pelas Escolas Judiciais ou outras instituições cujo propósito seja a formação e aperfeiçoamento de magistrados/as; 2) diplomas, títulos ou certificados de conclusão de programas de pós-graduação na área do direito ou em áreas afins, desde que relacionados às competências profissionais da magistratura; e 3) atuação como docente (cursos oficiais realizados ou credenciados pela ENFAM, por Escola Judicial de Magistratura, pelo CNJ, por órgãos do Poder Judiciário ou por Programas de Pós-Graduação *stricto sensu* em Direito; publicação de trabalhos científicos em revistas de tribunais, de Escolas ou com pontuação *Qualis* igual ou superior a B2; e acompanhamento ou orientação de juízes/as vitaliciandos/as em prática jurisdicional supervisionada em Curso Oficial de Formação Inicial para Ingresso na Carreira da Magistratura, e atuação como juiz/a formador/a de magistrado/a em processo de vitaliciamento).

Na ENAMAT, as regras são parecidas, e somente quanto à atividade docente que há maior flexibilização para considerar as aulas, palestras e conferências ministradas em cursos promovidos pelos Tribunais ou Conselhos do Poder Judiciário, pelas Escolas da Magistratura ou pelas instituições de ensino conveniadas ao Poder Judiciário; e a participação efetiva de magistrados/as na condição de presidente de mesa, moderador/a, debatedor/a ou membro/a de comissão organizadora, inclusive nos termos do art. 4º da Resolução CNJ nº 170/2013⁵⁵¹, bem como em bancas de concurso público da magistratura e em comissões de juristas, ainda que instituídas pelo Poder Legislativo ou Executivo, desde que a atividade esteja em conformidade com a Resolução CNJ nº 34/2007 (art. 4º-A e seu parágrafo único)⁵⁵².

O que se observa da análise dessas normativas é que, para o CNJ, a produtividade é o fator mais vale pontos no merecimento, seguida da presteza e aperfeiçoamento técnico, para finalizar com o desempenho. Isso significa dizer que a quantidade de decisões/audiências tem primazia sobre a qualidade das mesmas e, provavelmente, irá produzir mais quem tem mais “tempo livre” para tanto, no que as

⁵⁵¹ BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 170, de 26 de fevereiro de 2013**. Regulamenta a participação de magistrados em congressos, seminários, simpósios, encontros jurídicos e culturais e eventos similares. Brasília: CNJ, 2013. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_170_26022013_11032013152838.pdf. Acesso em: 28 de jul. 2022.

⁵⁵² BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 34, de 24 de abril de 2007**. Dispõe sobre o exercício de atividades do magistério pelos integrantes da magistratura nacional. Brasília: CNJ, 2007. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_34_24042007_26032019135451.pdf. Acesso em: 28 de jul. 2022

mulheres podem estar em desvantagem em virtude do acúmulo da tripla jornada. Quanto aos fatores intermediários (presteza e aperfeiçoamento técnico), alguns subitens estão mais ao alcance dos homens do que das mulheres, a exemplo de atuação em unidade de difícil provimento (mobilidade mais dificultosa para as mulheres), participação em atividades extras como mutirões, desenvolvimento de projetos, frequência em curso e atividade docente, essa última comprovadamente menor para as magistradas e as demais possivelmente com menor participação em virtude da tripla jornada.

Portanto, o modelo atual resulta em grave prejuízo ao andamento da carreira das magistradas, e não surpreende a brusca queda que a passagem para os tribunais de 2º grau enseja na participação das magistradas de carreira. Elas, de fato, vão ficando pelo caminho por conta de uma discriminação indireta que resulta num elevado grau de exclusão.

No tocante às respostas antidiscriminatórias cabíveis, também é possível falar nas minimalistas e nas mais vigorosas.

Para as minimalistas, a implementação de *nudges* pelo CNJ pode ser uma boa estratégia, sobretudo na definição de pontuações para o Prêmio CNJ de Qualidade, que premia os tribunais brasileiros com selos, conforme atendimento aos parâmetros definidos anualmente⁵⁵³. Para o prêmio de 2022, definidos pela Portaria nº 170/2022, a instituição da Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário é uma categoria que pode agregar até 30 pontos no eixo da governança (art. 5º, parágrafo único, XVI)⁵⁵⁴. Nos tribunais de 2º grau, o percentual de desembargadoras em relação ao total de desembargadores e desembargadoras ser igual ou maior que o terceiro quartil vale dez pontos e, pelos mesmos critérios e pontuação, são examinados o número de juízas em relação ao total de juizes e juízas. A fim de incentivar a nomeação de juízas para funções/cargos de confiança, a sugestão é que se insira essa modalidade no prêmio, avançando sobre um espaço sabidamente masculino⁵⁵⁵. Outra sugestão é aumentar o número de pontos atribuíveis

⁵⁵³ PRÊMIO CNJ de qualidade. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/premio-cnj-de-qualidade/>. Acesso em 10 jul. 2022.

⁵⁵⁴ BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Portaria nº 170, de 20 de maio de 2002**. Institui o regulamento do Prêmio CNJ de Qualidade, ano 2022. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4549>. Acesso em: 29 jul. 2022.

⁵⁵⁵ LOBO, Marcela Santana; YOSHIDA, Mariana Rezende Ferreira; MELLO, Adriana Ramos de. (Des)Igualdades de Gênero no Âmbito dos Tribunais de Justiça no Brasil: um estudo sobre os cargos de Juizes e Juízas Auxiliares. **Revista Themis**, Fortaleza, v. 19, n. 2, 2021.

a esse quesito, pois no quadro geral do eixo da governança está abaixo, por exemplo, do cumprimento da Resolução nº 324/2020, do CNJ, que institui as diretrizes e normas de Gestão de Memória e de Gestão Documental e dispõe sobre o Programa Nacional de Gestão Documental e Memória do Poder Judiciário (Proname) e no mesmo patamar de obrigações relativas ao preenchimento de cadastros nacionais, como o de Inspeções nos Estabelecimentos Penais (CNIEP)⁵⁵⁶. A ideia é que a participação feminina no Poder Judiciário tenha nos critérios de avaliação o mesmo prestígio, por exemplo, da Resolução nº 219/2016 – que dispõe sobre a distribuição de servidores(as), de cargos em comissão e de funções de confiança nos órgãos do Poder Judiciário de primeiro e segundo grau – por se tratar de um reconhecimento simbólico ao tema e também dizer respeito a uma questão basilar da instituição⁵⁵⁷.

No campo das medidas vigorosas, vale cogitar um sistema de bônus às magistradas, a fim de lhes conferir maior pontuação nos critérios em que as mulheres sabidamente estão mais prejudicadas, como o aperfeiçoamento profissional, por exemplo. De resto, cabe inspirar-se nas sugestões colocadas na seção 3.2.3, para flexibilizar numa perspectiva de gênero os critérios de antiguidade e merecimento nas promoções, bem como adotar um regime de cotas para garantir a paridade e nomeações alternadas de juízes e juízas de carreira nos tribunais de 2º grau, com a destinação de vagas específicas de acordo com o gênero até que se estabeleça a igualdade numérica entre homens e mulheres.

Num apanhado geral sobre o que foi produzido neste trabalho, verifica-se que, em suas relações internas, o Poder Judiciário brasileiro, sob o manto de um regime jurídico dito neutro e meritocrático, discrimina as juízas de carreira, especialmente as negras, com a restrição/exclusão das mesmas em cargos nos tribunais de 2º grau. Algumas das barreiras de gênero que determinam essa realidade foram identificadas na seção 2 e na presente seção 3, o Direito da Antidiscriminação tratou o fenômeno como uma discriminação institucional direta e indireta em razão do

⁵⁵⁶ BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 324, de 30 de junho de 2020**. Institui diretrizes e normas de Gestão de Memória e de Gestão Documental e dispõe sobre o Programa Nacional de Gestão Documental e Memória do Poder Judiciário – Proname. Brasília: CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original020506202007245f1a41d255fab.pdf>. Acesso em: 28 de jul. 2022.

⁵⁵⁷ BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 219, de 26 de abril de 2016**. Dispõe sobre a distribuição de servidores, de cargos em comissão e de funções de confiança nos órgãos do Poder Judiciário de primeiro e segundo grau e dá outras providências. Brasília: CNJ, 2016. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_219_26042016_25032019150407.pdf. Acesso em: 28 de jul. 2022.

gênero interseccionada com o racismo. De acordo com os aportes teóricos e normativos aplicáveis, as respostas antidiscriminatórias pertinentes, que podem ser minimalistas ou maximalistas e consistirem em ação afirmativa ou adaptação razoável, devem guardar relação com a igualdade substantiva, em suas quatro dimensões: redistributiva, reconhecimento, transformadora e participativa, com especial destaque para essa última.

Assim, com base nas Declaração e Plataforma de Pequim⁵⁵⁸, foram sugeridas as seguintes medidas para tratamento das oito barreiras identificadas (Quadro 3):

Quadro 3 - Respostas antidiscriminatórias para fomentar a paridade de gênero nos Tribunais brasileiros de 2º grau

Barreiras identificadas nesse trabalho	Ações sugeridas pelas Plataforma e Declaração de Pequim aplicáveis	Medidas sugeridas nesse trabalho	
		Minimalistas	Maximalistas
<ul style="list-style-type: none"> Discriminação interseccional 	<ul style="list-style-type: none"> Meta de paridade com ação afirmativa se necessário Monitoramento e publicação de resultados 	<ul style="list-style-type: none"> Realização de um novo Censo do Poder Judiciário 	<ul style="list-style-type: none"> Perspectiva interseccional às cotas raciais de ingresso já instituídas Destinação de 30% em favor das mulheres negras em cota ou regime de preferência instituído para as magistradas
<ul style="list-style-type: none"> Ingresso 	<ul style="list-style-type: none"> Equilíbrio de gênero na composição dos órgãos seletivos Monitoramento e publicação de resultados Campanhas destinadas aos novos papéis que homens e mulheres desempenham na sociedade e na família 	<ul style="list-style-type: none"> Monitoramento acerca da Recomendação nº 85/21, que recomenda a participação paritária de gênero nas comissões e bancas de concurso, a fim de verificar a necessidade de uma resolução determinando a paridade Plataforma digital pública que disponibilize em tempo real os números 	

⁵⁵⁸ **Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher.** In: CONFERÊNCIA MUNDIAL SOBRE A MULHER, 4, 1995, Pequim. Nova York: ONU Mulheres, 1995. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf. Acesso em: 6 jul. 2022.

		<p>estratificados por gênero e raça de todos os concursos da magistratura realizados no país</p> <ul style="list-style-type: none"> • Projetos voltados especialmente às estudantes de Direito, para que conheçam melhor a carreira, mediante a utilização dos LIODS 	
<ul style="list-style-type: none"> • Maior afetação da vida pessoal • Mais oportunidades de ascensão perdidas em razão de papéis de gênero 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitação de todos/as quanto à perspectiva de gênero e respeito à diversidade • Meta de paridade com ação afirmativa se necessário 	<ul style="list-style-type: none"> • Cursos e campanhas educativas sobre os prejuízos que a divisão sexual do trabalho gera especialmente às magistradas 	<ul style="list-style-type: none"> • Cota para garantir a paridade e nomeações alternadas de juízes e juízas para os cargos de desembargador/a até que se estabeleça a paridade • Flexibilização da mudança obrigatória de domicílio para as promoções
<ul style="list-style-type: none"> • Atitudes discriminatórias • Maior grau de dificuldade no exercício do cargo 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitação de todos/as quanto à perspectiva de gênero e respeito à diversidade • Meta de paridade com ação afirmativa se necessário 	<ul style="list-style-type: none"> • Eventos destinados aos homens da instituição acerca da perspectiva de gênero • Projetos voltados à divulgação do trabalho de magistradas, especialmente as negras • Fortalecimento e vigilância sobre a implementação pelos Tribunais da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, instituída pela Resolução nº 351/20 	<ul style="list-style-type: none"> • Cota para garantir a paridade e nomeações alternadas de juízes e juízas para os cargos de desembargador/a até que se estabeleça a paridade
<ul style="list-style-type: none"> • Menos indicação para cargos com critérios subjetivos de nomeação 	<ul style="list-style-type: none"> • Revisão com perspectiva de gênero de critérios de seleção e nomeação a postos mais elevados 	<ul style="list-style-type: none"> • Aperfeiçoamento dos critérios de pontuação relativos à implementação da Política Nacional de 	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilizar numa perspectiva de gênero os critérios de antiguidade e

<ul style="list-style-type: none"> • Promoção, especialmente por merecimento 	<ul style="list-style-type: none"> • Meta de paridade com ação afirmativa se necessário 	<p>Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário no prêmio CNJ de qualidade</p>	<p>merecimento nas promoções</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistema de bônus, a fim de conferir às magistradas maior pontuação nos critérios em que as mulheres comprovadamente estão mais prejudicadas • Cota para garantir a paridade e nomeações alternadas de juízes e juízas para os cargos de desembargador/a até que se estabeleça a paridade
---	--	---	--

Fonte: Adaptado de Conferência Mundial sobre a Mulher, 4, 1995.

4 CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo geral investigar a sub-representação das juízas de carreira nos tribunais brasileiros de 2º grau. Para tanto, mapearam-se dados secundários acerca da temática, a fim de que, numa perspectiva de gênero, pudessem ser identificadas barreiras que condicionam o número menor de magistradas de carreira nesses espaços. Em seguida, com as barreiras já identificadas, foram verificadas quais respostas o direito da antidiscriminação oferece para superação do quadro de desigualdade de gênero detectado.

Com isso, as perguntas que animaram a consecução da pesquisa foram: 1) numa análise com perspectiva de gênero dos levantamentos realizados entre 1996 e agosto de 2021 pela Associação dos Magistrados do Brasil (AMB), Conselho Nacional de Justiça (CNJ), Associação dos Juízes Federais do Brasil (AJUFE) e Escola Nacional da Magistratura do Trabalho (ENAMAT) com a temática da participação feminina no Poder Judiciário, quais barreiras podem ser identificadas para o acesso igualitário das magistradas de carreira aos tribunais brasileiros de 2º grau?; e 2) de que maneira as ferramentas oferecidas pelo direito da antidiscriminação podem tratar essas barreiras, de modo a tornar substancialmente factível a igualdade de gênero nas vagas destinadas às/aos magistradas/os de carreira nos tribunais de brasileiros de 2º grau?

A fim de se obterem as respostas, numa etapa exploratória do estudo, foram buscados os dados que pudessem trazer a real dimensão do tema escolhido, ou seja, dados quantitativos e qualitativos produzidos a partir de amostras significativas, daí porque os documentos selecionados como *corpus* da pesquisa foram: 1) O Perfil do Magistrado Brasileiro⁵⁵⁹; 2) Censo do Judiciário⁵⁶⁰; 3) Nota Técnica nº 1⁵⁶¹; 4) Quem Somos, a Magistratura que Queremos⁵⁶²; 5) Perfil

⁵⁵⁹ VIANNA, Luiz Werneck; CARVALHO, Maria Alice Rezende de; MELO, Manuel Palacios Cunha; BURGOS, Marcelo Baumann. **O perfil dos magistrados brasileiros**. Rio de Janeiro: AMB: IUPERJ, 1996. Disponível em: <https://www.amb.com.br/pesquisa/2019/docs/o-perfil-do-magistrado.pdf>. Acesso em: 3 de ago. 2019.

⁵⁶⁰ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Censo do Poder Judiciário: VIDE: Vetores iniciais e dados estatísticos**. Brasília: CNJ, 2014. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/CensoJudiciario.final.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2019.

⁵⁶¹ 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. Comissão AJUFE MULHERES, 2017. Disponível em: <http://ajufe.org.br/images/pdf/NotaTecnica01Mulheres.pdf>. Disponível em: 3 ago. 2019.

⁵⁶² ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS – AMB. **Quem somos, a magistratura que queremos**. 2019. Disponível em: <https://www.amb.com.br/mwg->

Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros⁵⁶³; 6) Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário⁵⁶⁴; 7) Dificuldades na Carreira da Magistrada⁵⁶⁵; 8) Nota Técnica nº 2⁵⁶⁶; 9) Participação Feminina nos Concursos da Magistratura⁵⁶⁷; e, finalmente, 10) Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário⁵⁶⁸.

Em seguida, foi realizada uma análise minudente de cada documento numa perspectiva de gênero, segundo a qual o exame de qualquer realidade social parte dos seguintes pressupostos: as mulheres sofrem discriminação em quase todas as esferas da vida; a discriminação é aquela tomada como tal a partir das definições contidas na CEDAW; a discriminação em razão do gênero tem como base a crença na superioridade do masculino sobre o feminino, e leva em consideração todas as outras formas de discriminação a que as mulheres estão sujeitas, inclusive a racial; a subordinação do feminino ao masculino é um dos fatores estruturantes da sociedade; e, por ser o direito androcêntrico, as normas, em seu nascedouro, não são neutras em termos de gênero.

Com as lentes de gênero, então, foi possível identificar alguns fatores que determinam a restrição/exclusão das juízas de carreira nos tribunais brasileiros de 2º grau. Os fatores foram agrupados e sistematizados por similitude ou de acordo com as categorias atinentes à teoria feminista (como dupla jornada, divisão sexual do trabalho, estereótipos de gênero, teto de vidro, dentre outras), chegando-se aos pontos convergentes que denotam a incontroversa sub-representação numérica e

internal/de5fs23hu73ds/progress?id=dqkxL6uNfUCj-t2CQ86s16BYzRYDxKP_iVSoCl5cCbA.
Acesso em: 3 ago. 2019.

⁵⁶³ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros**. 2018. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdcb6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf. Acesso em: 3 ago. 2019.

⁵⁶⁴ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário**. 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/08/relatorio-participacaofeminina.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2021.

⁵⁶⁵ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Escola Nacional da Magistratura do Trabalho. **Dificuldades na carreira da magistrada**. 2019. Disponível em: http://www.enamat.jus.br/wp-content/uploads/2019/06/Relatorio_Pesquisa_magistradas.pdf. Acesso em: 1 out. 2019.

⁵⁶⁶ ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL – AJUFE. **Nota Técnica AJUFE Mulheres 02/2019**. Comissão AJUFE MULHERES, 2019. Disponível em <http://ajupe.org.br/images/2019/PDF2019/Nota-Tecnica-Mulheres-2.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2019.

⁵⁶⁷ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **A Participação Feminina nos Concursos para a Magistratura**. 2020. Disponível em https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB_RELATORIO_Participacao_Feminina-FIM.pdf. Acesso em: 17 fev. 2021.

⁵⁶⁸ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário**. 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/rela-negros-negras-no-poder-judiciario-150921.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2021.

algumas barreiras claras no ingresso e movimentação das juízas de 1ª instância rumo aos tribunais de 2ª instância.

Dado o quadro de desigualdade identificado, entrou em cena o direito da antidiscriminação, cujo escopo é o estudo do princípio da igualdade, num esforço para compreendê-lo e torná-lo substantivo no mundo dos fatos pelas vias da redistribuição, do reconhecimento, da transformação e da participação. Nesse caminho, além de abordar o conceito da discriminação e suas modalidades, o direito da antidiscriminação oferece instrumentos para a concretização da igualdade substantiva em prol de grupos historicamente discriminados, como as mulheres e as pessoas negras, dentre os quais as ações afirmativas e o direito à adaptação razoável, ambos de constitucionalidade reconhecida no direito brasileiro.

Em síntese, esses foram os métodos empregados para responder às perguntas de pesquisa. E, nesta linha, as hipóteses inicialmente aventadas – de que baixa representatividade numérica das juízas de carreira nos tribunais de 2º grau era fruto de um processo discriminatório que impunha barreiras no âmbito profissional a essas mulheres, como já se verificava em outros países e carreiras, e que essa realidade poderia ser tratada pelo direito da antidiscriminação – foram confirmadas a partir dos referenciais teóricos pertinentes (perspectiva de gênero e o direito da antidiscriminação).

As barreiras identificadas geraram as seguintes categorias: 1) ingresso; 2) maior afetação da vida pessoal pelo exercício do cargo; 3) mais oportunidades de ascensão perdida em razão de papéis de gênero; 4) discriminação interseccional; 5) atitudes discriminatórias; 6) maior grau de dificuldade no exercício do cargo; 7) menos indicação para cargos com critérios subjetivos de ocupação; e 8) promoção, especialmente por merecimento.

No ingresso, o que se apurou é que as mulheres se inscrevem menos nos concursos para a magistratura e apresentam um índice proporcionalmente maior de reprovação, o que redundava numa entrada tradicionalmente menor de mulheres na carreira. Já no cargo, as magistradas tendem a enfrentar maior afetação da vida pessoal em virtude da interação público-privada que historicamente marca a entrada das mulheres no mundo do trabalho, gerando para elas uma tripla jornada (casa, trabalho e emoções), além de um número maior de divorciadas, solteiras e sem filhos. Outro obstáculo é a maior perda de oportunidades de ascensão em virtude de papéis de gênero, os quais sobrecarregam as mulheres com os trabalhos domésticos e

geram conflitos familiares atrelados à subversão da divisão sexual do trabalho, impactando diretamente na mobilidade territorial e capacidade das magistradas em formar suas redes de relações pessoais e profissionais, requisitos necessários para galgar postos mais altos na carreira. A discriminação interseccional é a mais urgente e revelada pela incipiente participação de mulheres negras na magistratura, pois apesar de representarem 56% da população feminina brasileira, somam apenas 18% no contingente de magistradas, situação que parece não ter perspectiva de mudança, apesar da implementação de cotas raciais nos concursos da magistratura. As atitudes discriminatórias em razão do gênero aparecem no cotidiano das magistradas e têm como agentes agressores principalmente colegas magistrados, advogados e partes/testemunhas de processos, sendo que grande parte desses episódios não são repelidos e sequer chegam ao conhecimento dos tribunais, o que revela a hostilidade do ambiente de trabalho e a falta de suporte institucional para o atendimento dessas demandas. O maior grau de dificuldade no exercício do cargo é noticiado com mais intensidade por magistradas em cargos hierarquicamente posicionados, denotando que a presença delas nos tribunais conta com menos apoio e acolhimento. Quanto ao menor número de indicações para cargos com critérios subjetivos de ocupação, denota que as magistradas encontram sérias dificuldades para inserirem-se em posições de poder e destaque que demandem trânsito e boas relações com as cúpulas. A barreira da promoção, especialmente por merecimento, tem gerado o decréscimo do número de magistradas conforme se segue o fluxo ascensional da carreira, ficando cada vez mais longes da paridade com os colegas, o que caracteriza o chamado teto de vidro.

Delimitado o fenômeno discriminatório, o filtro do direito da antidiscriminação indicou que se trata de uma discriminação direta, indireta, institucional, em razão do gênero e interseccional. Isso, porque a exclusão/restricção das magistradas de carreira nos tribunais brasileiros de 2º grau decorre não só de atitudes discriminatórias propositais levadas a efeito por colegas magistrados, operadores do direito e jurisdicionados, mas também da aplicação de uma norma – o regime jurídico da magistratura – e práticas institucionais aparentemente neutras que ensejam impacto diferenciado a grupos constitucionalmente protegidos, quais sejam, mulheres, em especial as negras. Está-se diante, pois, de sexismo e racismo institucional patrocinado pelo Poder Judiciário em sua composição de 1º e 2º graus.

Em pesquisas realizadas na área da sociologia, essa realidade é atribuída aos ideais do profissionalismo que o Poder Judiciário foi incorporando ao longo de sua história. Por essa forma de regular as relações no trabalho, há a primazia de supostos critérios técnicos e objetivos, previstos em normas teoricamente neutras, para determinar o mérito individual, a fim de definir quem pode entrar e progredir nas carreiras. O profissionalismo gerou no Poder Judiciário – um nicho secularmente masculino e branco – nítido viés de gênero e de raça, excluindo as mulheres, em especial as negras, de sua composição. A ilusão da neutralidade e imparcialidade do processo de ingresso e promoção na carreira torna a exclusão/restricção de mulheres um fenômeno discriminatório invisibilizado e resiliente, como é característico nas hipóteses de discriminação indireta e institucional.

No tocante aos instrumentos para a realização da igualdade substantiva para o caso, as ações afirmativas e o direito à adaptação razoável mostram-se indicados. As ações afirmativas são medidas especialmente direcionadas a grupos afetados pela discriminação, a fim de corrigir desvantagens historicamente acumuladas. O direito da adaptação razoável é medida que visa à preservação de normas que, apesar de produzirem discriminação indireta, possuem um lastro de justificação forte, sendo concretizada por intermédio de acomodações recíprocas entre o grupo atingido e o grupo dominante, decididas com a participação e consenso de ambos. Os dois instrumentos constam em tratados internacionais e são dotados de constitucionalidade, podendo ser utilizados em prol de mulheres e pessoas negras, desde que sejam necessárias, úteis e proporcionais aos fins que se destinam.

O CNJ, em sua missão constitucional de exercer o controle administrativo do Poder Judiciário e criar políticas judiciárias, por intermédio da Resolução nº 255/2018, instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário, no bojo da qual têm sido produzidos dados e deflagradas outras ações, todas de natureza minimalista, ainda sem grande impacto para fazer frente à sub-representação das juízas de carreiras nos tribunais de 2º grau. A própria Resolução nº 255/2018, apesar de sua inegável importância simbólica e principiológica, não traz consigo comandos de materialização da política instituída, o que demonstra a necessidade de que políticas mais vigorosas sejam colocadas em prática, sob pena de perpetuação do quadro de desigualdade instalado, como inclusive tem ocorrido outros países da América Latina que também fazem uso de modelos minimalistas semelhantes.

Com essas diretrizes, aliadas aos parâmetros contidos nas Declaração e Plataforma de Pequim⁵⁶⁹, desenvolveram-se as respostas antidiscriminatórias explicitadas no quadro localizado no item 3.2.4.1. Algumas das medidas possuem facilitada implementação, inclusive por terem um caráter minimalista, com efeitos de médio a longo prazo, a exemplo do aperfeiçoamento na produção e publicação de dados, monitoramento sobre o cumprimento das recomendações que contemplam a paridade de gênero nos tribunais, realização de eventos e projetos voltados à perspectiva de gênero na carreira, dentre outras. Já aquelas tidas como mais vigorosas ou maximalistas, como a revisão com perspectiva de gênero e interseccional dos critérios de ingresso e movimentação na carreira, cotas de gênero e nomeações alternadas, por implicarem numa remodelação institucional e dependerem de emendas constitucionais, tendem a enfrentar grande resistência, a exemplo do que ocorreu na Colômbia e México. Iniciativas nesse sentido não tiveram andamento no Congresso Nacional brasileiro, apesar de a CEDAW determinar a paridade no Poder Judiciário desde 1979 e ter sido internalizada no Brasil desde 1984, podendo ser elencadas inúmeras outras providências internacionais e regionais para fomentar o debate e a adoção de medidas para corrigir a desigualdade, sem sucesso até o momento.

Embora a sub-representação feminina na carreira da magistratura seja um problema global e objeto de estudos mais recentes, não foram encontradas pesquisas que categorizassem barreiras e cotejassem os resultados empíricos obtidos ao direito da antidiscriminação. Esse é um campo ainda ser explorado e, por isso, não foi possível examinar a fundo todas as respostas antidiscriminatórias possíveis, principalmente porque existem pouquíssimos exemplos testados no mundo. Além disso, esta pesquisa teve como foco a agência do Poder Judiciário, e existem barreiras de fundo estrutural, cujo tratamento é mais abrangente e desafiador.

⁵⁶⁹ CONFERÊNCIA MUNDIAL SOBRE A MULHER, 4, 1995, Pequim. **Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher**. Nova York: ONU Mulheres, 1995. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf. Acesso em: 6 jul. 2022.

REFERÊNCIAS

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Jandaíra, 2021.

ALMEIDA, Fernanda Andrade. A feminização do Poder Judiciário e os efeitos do gênero na administração da justiça. *In: Encontro Anual da ANPOCS*, 41., 2017, Caxambu. **Anais eletrônicos [...]** São Paulo: ANPOCS, 2017. Disponível em: <https://anpocs.com/index.php/encontros/papers/41-encontro-anual-da-anpocs/gt-30/gt13-17/10717-a-feminizacao-do-poder-judiciario-e-os-efeitos-do-genero-na-administracao-da-justica/file>. Acesso em: 16 maio 2022.

ALMEIDA, Frederico Normanha Ribeiro de. **A Nobreza Togada**: as elites jurídicas e a política da justiça no Brasil. Tese (Doutorado em Ciência Política). Universidade São Paulo, São Paulo, 2010.

ALMEIDA, Silvio. **Racismo estrutural**. São Paulo: Jandaíra, 2021.

ALVES, Clara da Mota Santos Pimenta. Gênero, espaço público e poder: uma análise sobre a composição das comissões examinadoras de concurso da magistratura. **Publicum**, Rio de Janeiro v. 3, n. 1, p. 352-370, 2017. Disponível em: <http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/publicum>. Acesso em: 23 nov. 2021.

ARIAS, Adriana Aguilar. El Poder Judicial mexicano a deconstrucción: análisis de la reforma al Poder Judicial Federal desde la perspectiva de género. **Agenda Estado de Derecho**, 19 ago. 2021. Disponível em: <https://agendaestadodederecho.com/el-poder-judicial-mexicano-a-deconstruccion-desde-la-perspectiva-de-genero/>. Acesso em: 6 jul. 2022.

ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS – AJUFE. Comissão AJUFE MULHERES. **Conhecendo as Juízas Federais**. v. 1. Disponível em: <https://www.ajufe.org.br/imprensa/noticias/13434-conhecendo-as-juizas-federais-14-liliane-roriz>. Acesso em: 22 nov. 2021.

ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS – AJUFE. Conhecendo as Juízas Federais. Brasil: AJUFE, 2022. Disponível em: <https://www.ajufe.org.br/comissao-ajufe-mulheres/182-internet/10780-conhecendo-as-juizas-federais-2>. Acesso em: 7 jul. 2022.

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. Comissão AJUFE MULHERES, 2017. Disponível em: <http://ajufe.org.br/images/pdf/NotaTecnica01Mulheres.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2019.

ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL – AJUFE. **Nota Técnica AJUFE Mulheres 02/2019**. Comissão AJUFE MULHERES, 2019. Disponível em <http://ajufe.org.br/images/2019/PDF2019/Nota-Tecnica-Mulheres-2.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2019.

ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL – AJUFE. **Portfólio AJUFE Mulheres**. [s.d.]. Disponível em https://www.ajufe.org.br/images/2022/03/PortfolioAjufeMulheres_versaoweb.pdf. Acesso em: 28 mar. 2022.

ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS – AMB. **Quem somos, a magistratura que queremos**. 2019. Disponível em: https://www.amb.com.br/mwg-internal/de5fs23hu73ds/progress?id=dqkxL6uNfUCj-t2CQ86s16BYzRYDxKP_iVSoCI5cCbA. Acesso em: 3 ago. 2019.

ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS. **O perfil do magistrado brasileiro**. 1996. Disponível em <https://www.amb.com.br/mwg-internal/de5fs23hu73ds/progress?id=MPOiaonVnbdDbp1TVkYSh-8wWZnDdZPa9p5DIIPz3ng>. Acesso em: 3 ago. 2019.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1995.
 BARSTED, Leila Linhares. **Os Direitos Humanos na Perspectiva de Gênero**. In: I Colóquio de Direitos Humanos, 1., 2017, São Paulo. **Anais eletrônicos [...]**. São Paulo, 2017. Disponível em: http://www.dhnet.org.br/direitos/textos/a_pdf/barsted_dh_perspectiva_genero.pdf. Acesso em: 3 jul. 2022.

BENETI, Sidnei Agostinho. Falam os juízes na pesquisa da AMB. In: SADEK, Maria Tereza. **Magistrados: uma imagem em movimento**. Rio de Janeiro: FGV, 2006. p. 99-113.

BIROLI, Flávia. **Gênero e Desigualdades: limites da democracia no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BONELLI, Maria da Glória. Carreiras jurídicas e vida privada: intersecções entre trabalho e família. **Cadernos Pagu**. Campinas, n. 46, p. 247-277, 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/6fxqQCVRbwCgzN4xHqdM4Bq/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 5 maio 2022.

BONELLI, Maria da Glória. Condicionantes da competição profissional no campo da Justiça: a morfologia da magistratura. In: SADEK, Maria Tereza (org.). **Uma Introdução ao Estudo da Justiça**. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2010. p. 127-153.

BONELLI, Maria da Glória. Profissionalismo e diferença de gênero na magistratura paulista. **Civitas**, Porto Alegre, v. 10, n. 2, p. 270-292, maio-ago. 2010.

BONELLI, Maria da Glória. **Profissionalismo e política no mundo do Direito: as relações dos advogados, desembargadores, procuradores de justiça e delegados de polícia com o Estado**. São Carlos: EdUFSCar, 2002.

BONELLI, Maria da Glória. **Profissionalismo, gênero e diferença nas carreiras jurídicas**. São Carlos: EdUFSCAR, 2013.

BONELLI, Maria da Gloria. Profissionalismo, gênero e significados da diferença entre juízes e juízas estaduais e federais. **Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar**, São Carlos, n. 1, p. 103-123, 2011.

BONELLI, Maria da Gloria; BARBALHO, Rennê Martins. O profissionalismo e a construção de gênero na advocacia paulista. **Sociedade e Cultura**. v. 11, n. 2, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.5216/sec.v11i2.5287>. Acesso em: 22 nov. 2021.

BONELLI, Maria da Gloria; OLIVEIRA, Fabiana Luci. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. **Novos Estudos**, CEBRAP, São Paulo, v. 39, n. 1, p. 143-163, jan./abr. 2020. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-33002020000100143&lng=en&nrm=iso. Acesso em 27 abr. 2021.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. 17. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 27 jul. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Constituinte de 1987**: Carta das Mulheres ao Constituintes. 1987. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao-cidada/a-constituente-e-as-mulheres/arquivos/Constituinte%201987-1988-Carta%20das%20Mulheres%20aos%20Constituintes.pdf. Acesso em: 3 ago. 2019.

BRASIL. CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL. **Resolução nº 001, de 20 de fevereiro de 2008**. Dispõe sobre lotação, atribuições e funções, vitaliciamento, promoção, remoção, permuta e trânsito de juízes no âmbito da Justiça Federal de primeiro grau. Brasília: CJF, 2008. Disponível em: <https://www.cjf.jus.br/publico/biblioteca/Res%20001-2008%20alt.pdf>. Acesso em: 27 jul. 2022.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Resolução conjunta nº 8, de 25 de junho de 2021. Institui o painel interativo nacional de dados ambiental e interinstitucional – SireneJud. Brasília: CNJ; CCMP, 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original1539112021070160dde19fac7ef.pdf>. Acesso em: 28 de jul. 2022.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Portaria nº 170, de 20 de maio de 2022. Institui o regulamento do Prêmio CNJ de Qualidade, ano 2022. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4549>. Acesso em: 29 jul. 2022.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Recomendação nº 85, de 12 de janeiro de 2021**. Dispõe sobre a observância de composição paritária na formação das Comissões Organizadoras e das Bancas Examinadoras de concursos públicos

para ingresso na magistratura. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original20572520210119600747b5cb45e.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2022.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 170, de 26 de fevereiro de 2013**. Regulamenta a participação de magistrados em congressos, seminários, simpósios, encontros jurídicos e culturais e eventos similares. Brasília: CNJ, 2013. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_170_26022013_11032013152838.pdf. Acesso em: 28 de jul. 2022.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 219, de 26 de abril de 2016**. Dispõe sobre a distribuição de servidores, de cargos em comissão e de funções de confiança nos órgãos do Poder Judiciário de primeiro e segundo grau e dá outras providências. Brasília: CNJ, 2016. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_219_26042016_25032019150407.pdf. Acesso em: 28 de jul. 2022.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 324, de 30 de junho de 2020**. Institui diretrizes e normas de Gestão de Memória e de Gestão Documental e dispõe sobre o Programa Nacional de Gestão Documental e Memória do Poder Judiciário – Proname. Brasília: CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original020506202007245f1a41d255fab.pdf>. Acesso em: 28 de jul. 2022.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 34, de 24 de abril de 2007**. Dispõe sobre o exercício de atividades do magistério pelos integrantes da magistratura nacional. Brasília: CNJ, 2007. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_34_24042007_26032019135451.pdf. Acesso em: 28 de jul. 2022.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020**. Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Brasília: CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original192402202011035fa1ae5201643.pdf>. Acesso em: 28 de jul. 2022.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 376, de 2 de março de 2021**. Dispõe sobre o emprego obrigatório da flexão de gênero para nomear profissão ou demais designações na comunicação social e institucional do Poder Judiciário nacional. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original1229362021030560422430ecd5f.pdf>. Acesso em: 28 de jul. 2022.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 395, de 7 de junho de 2021**. Institui a Política de Gestão da Inovação no âmbito do Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original1259312021060960c0bb3333a4f.pdf>. Acesso em: 28 de jul. 2022.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 42, de 8 de agosto de 2012**. Recomenda aos tribunais que adotem a linguagem inclusiva de gênero, no âmbito do Poder Judiciário, no que diz respeito à menção aos cargos ocupados por servidoras e magistradas. Brasília, DF, CNJ, 2012. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files//recomendacao/recomendacao_42_08082012_22102012165138.pdf. Acesso em: 29 jul. 2022.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Recomendação nº 102, de 19 de agosto de 2021**. Recomenda aos órgãos do Poder Judiciário a adoção do protocolo integrado de prevenção e medidas de segurança voltado ao enfrentamento à violência doméstica praticada em face de magistradas e servidoras. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4068>. Acesso em: 29 jul. 2022.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Recomendação nº 123, de 7 de janeiro de 2022**. Recomenda aos órgãos do Poder Judiciário brasileiro a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos e o uso da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original1519352022011161dda007f35ef.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2022.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 106, de 6 de abril de 2010**. Dispõe sobre os critérios objetivos para aferição do merecimento para promoção de magistrados e acesso aos Tribunais de 2º grau. Brasília: CNJ, 2010. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_106_06042010_11102012191157.pdf. Acesso em: 27 jul. 2022.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 203, de 23 de junho de 2015**. Dispõe sobre a reserva aos negros, no âmbito do Poder Judiciário, de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de ingresso na magistratura. Brasília: CNJ, 2015. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_203_23062015_12112015184402.pdf. Acesso em 29 abr. 2022.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 255, de 4 de setembro de 2018**. Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2018. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_255_04092018_05092018143313.pdf. Acesso em: 27 jul. 2022.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 296, de 19 de setembro de 2019**. Cria e revoga Comissões Permanentes no âmbito do Conselho Nacional de Justiça. Brasília: CNJ, 2019. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original184704201910245db1f1a800ba3.pdf>. Acesso em: 27 jul. 2022.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 75, de 12 de maio de 2009**. Dispõe sobre os concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário nacional. Brasília: CNJ, 2009. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/100>. Acesso em: 27 jul. 2022.

BRASIL. Constituição (1824). Constituição Política do Império do Brazil. Rio de Janeiro, 1824. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em: 29 jul. 2022.

BRASIL. Constituição (1891). Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 1891. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm. Acesso em: 29 jul. 2022.

BRASIL. Constituição (1934). Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 29 jul. 2022.

BRASIL. Constituição (1937). Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 1937. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 29 jul. 2022.

BRASIL. Constituição (1946). Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 1946. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 29 jul. 2022.

BRASIL. Constituição (1967). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 1967. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 29 jul. 2022.

BRASIL. Decreto nº 1, de 2021. Aprova o texto da Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, adotada na Guatemala, por ocasião da 43ª Sessão Ordinária da Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos, em 5 de junho de 2013. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 19 fev. 2021. Disponível em <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=515&pagina=1&data=19/02/2021>. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Decreto nº 10.932 de 10 de janeiro de 2022. Promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmado pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 10 jan. 2022. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-10.932-de-10-de-janeiro-de-2022-373305203>. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Decreto nº 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 25 ago. 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6949.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2022. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 13 set. 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 27 jul. 2022.

BRASIL. Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969. Promulga a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 8 dez. 1969. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D65810.html. Acesso em: 10 jun. 2022.

BRASIL. Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, 1979. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 20 mar. 1984. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/512100/publicacao/15707000>. Acesso em: 10 jun. 2022.

BRASIL. Decreto nº 97.212 de 12 de dezembro de 1988. Promulga o Tratado de Institucionalização do Parlamento Latino-Americano. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 12 set. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1980-1989/D97212.htm. Acesso em: 5 jul. 2022.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 30 dez. 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: 6 jan. 2022.

BRASIL. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher [...]. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 7 ago. 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm. Acesso em: 27 jul. 2022.

BRASIL. Lei nº 12.288 de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 20 jul. 2010. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em 26 abr. 2022.

BRASIL. Lei nº 5.010, de 30 de maio de 1996. Organiza a Justiça Federal de primeira instância, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 30 maio 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5010.htm. Acesso em: 27 jul. 2022.

BRASIL. SENADO FEDERAL. **Constituições brasileiras**. Brasília: Senado Federal, [s.d.]. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/glossario-legislativo/constituicoes-brasileiras>. Acesso em: 6 jun. 2022.

BRASIL. SENADO FEDERAL. **Projeto de Lei nº 985, de 20 de abril de 2022**. Altera a Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994 (Estatuto da Advocacia) [...]. Brasília: Plenário do Senado Federal, 2022. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/152782>. Acesso em: 7 jul. 2022.

BRASIL. SENADO FEDERAL. **Proposta de Emenda Constitucional nº 42, de 6 de novembro de 2014**. Altera os arts. 37, 101, 104, 111-A, 119 e 123 da Constituição Federal [...]. Brasília: Plenário do Senado Federal, 2014. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/118819>. Acesso em: 7 jul. 2022.

BRASIL. SENADO FEDERAL. **Proposta de Emenda Constitucional nº 43, de 17 de agosto de 2016**. Altera o art. 94 para estabelecer a exigência de diversidade de gêneros na composição das listas sêxtuplas e tríplexes formadas para indicação de membros do Ministério Público [...]. Brasília: Plenário do Senado Federal, 2016. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/126710>. Acesso em: 7 jul. 2022.

BRASIL. SENADO FEDERAL. **Proposta de Emenda Constitucional nº 8, de 8 de março de 2017**. Altera a Constituição Federal, para garantir a participação de pessoas de ambos os sexos nas listas tríplexes e sêxtuplas destinadas à escolha dos membros dos tribunais judiciais, dos tribunais de contas e dos Procuradores-Gerais do Ministério Público. Brasília: Plenário do Senado Federal, 2017. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/128252>. Acesso em: 7 jul. 2022.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 19/DF**. Relator: Ministro Marco Aurélio. Brasília: STF, J. em 9 fev. 2012. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=5719497>. Acesso em: 28 jul. 2022.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Ação Direta de Constitucionalidade nº 416/DF**. Relator: Ministro Roberto Barroso. Brasília: STF, J. em 11 maio 2017.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 186/DF**. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski, Brasília: STF, J. em 26 abr. 2012.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Recurso Extraordinário nº 466.343**. Relator: Ministro Cezar Peluso. Brasília: STF, J. em 3 dez. 2008. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/portal/constituicao/artigoBd.asp?item=31>. Acesso em: 3 jul. 2022.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. República e autodeterminação política. *In*: CANOTILHO, José Joaquim Gomes *et al.* (org.). **Comentários à Constituição do Brasil**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 47-50.

CARDOSO, Denise Machado; RAMEIRO, Anna Patrícia Ferreira. O lugar do gênero nas trajetórias profissionais de mulheres desembargadoras do Tribunal de Justiça do Estado do Pará: um estudo de caso. **Revista Cantareira**. Rio de Janeiro, ed. 24, p. 209-223, jan./jun. 2016. Disponível em: <https://www.historia.uff.br/cantareira/v3/wp-content/uploads/2016/09/e24a16.pdf>. Acesso em: 11 maio 2022.

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011.

CHAKIAN, Silvia. **A construção dos direitos das mulheres**. Rio de Janeiro: Lumens Juris, 2019.

CLÈVE, Clèmerson Merlin. Ações afirmativas, justiça e igualdade. **Revista Digital de Direito Administrativo**, v. 3, n. 3, p. 542-557, 2016. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rdda/article/view/115614/116692>. Acesso em: 3 jul. 2022.

CNJ SERVIÇO: Saiba a diferença entre comarca, vara, entrância e instância. **JUSBRASIL**, Agência CNJ de Notícias, 2016. Disponível em <https://cnj.jusbrasil.com.br/noticias/346114728/cnj-servico-saiba-a-diferenca-entre-comarca-vara-entrancia-e-instancia>. Acesso em: 30 mar. 2022.

COM SETE senadoras eleitas, bancada feminina no Senado não cresce. **Agência Senado, Senado Notícias**, 8 out. 2021. Atualizado em 24. out. 2021. Disponível em <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/10/08/com-sete-senadoras-eleitas-bancada-feminina-no-senado-nao-cresce>. Acesso em: 9 jan. 2021.

COMISSÃO ECONÔMICA PARA A AMÉRICA LATINA. Poder Judiciário: porcentagem de ministras no máximo Tribunal de Justiça ou Corte Suprema. **Observatório de Igualdade de Gênero da América Latina e do Caribe**, [s/d]. Disponível em: <https://oig.cepal.org/pt/indicadores/poder-judiciario-porcentagem-ministras-no-maximo-tribunal-justica-ou-corte-suprema>. Acesso em: 5 jul. 2020.

CONFERÊNCIA MUNDIAL SOBRE A MULHER, 4, 1995, Pequim. **Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher**. Nova York: ONU Mulheres, 1995. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf. Acesso em: 6 jul. 2022.

CONFERÊNCIA MUNDIAL SOBRE OS DIREITOS HUMANOS. **Declaração e Programa de Ação de Viena**. Nova York: ONU, 1993. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_viena.pdf. Acesso em: 6 jul. 2022.

CONHEÇA a primeira mulher a ocupar o cargo de juíza no país. **Donna**, 13 out. 2008. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/donna/noticia/2008/10/conheca-a-primeira-mulher-a-ocupar-o-cargo-de-juiza-no-pais-cjpmz2ymo001taqcnn1bsltjp.html>. Acesso em: 8 nov. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **A Participação Feminina nos Concursos para a Magistratura**. Brasília: CNJ, 2020. Disponível em https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB_RELATORIO_Participacao_Feminina-FIM.pdf. Acesso em 17 fev. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Censo do Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2014. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/CensoJudiciario.final.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2019.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Censo do Poder Judiciário: VIDE**: Vetores iniciais e dados estatísticos. Brasília: CNJ, 2014. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/CensoJudiciario.final.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2019.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/08/relatorio-participacaofeminina.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros**. Brasília: CNJ, 2018. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdbcb6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf. Acesso em: 3 ago. 2019.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/rela-negros-negras-no-poder-judiciario-150921.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. PRONAME. **Gestão de Memória do Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, [s/d]. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/gestao-documental-e-memoria-proname/gestao-de-memoria/memoria-do-poder-judiciario-historia-e-linha-do-tempo/>. Acesso em: 8 nov. 2021.

CORBO, Wallace. **Discriminação indireta**: conceito, fundamentos e proposta de enfrentamento à luz da Constituição de 1988. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

CORBO, Wallace. O direito à adaptação razoável e a teoria da discriminação indireta. **Revista da Faculdade de Direito da UERJ**, Rio de Janeiro, n. 34, p. 201-239, dez. 2018.

COSTA, Gizela Nunes da. Auri Moura Costa. **Themis**, Escola da Magistratura do Estado do Ceará, Fortaleza, vol. 13, p. 17-22, 2015. Disponível em: <http://revistathemis.tjce.jus.br/index.php/THEMIS/article/view/493/495>. Acesso em: 16 jan. 2022.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Rev. Estud. Fem.**, Florianópolis, v. 10, n. 1, p. 171-188, jan. 2002.

Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher. In: CONFERÊNCIA MUNDIAL SOBRE A MULHER, 4, 1995, Pequim. Nova York: ONU Mulheres, 1995. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf. Acesso em: 6 jul. 2022.

DESEMBARGADORA Thereza Grisólia Tang, primeira mulher a tornar-se juíza no Brasil, faleceu no último sábado em Florianópolis/SC. **Migalhas**, 20 out. 2009. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/95383/desembargadora-thereza-grisolia-tang--primeira-mulher-a-tornar-se-juiza-no-brasil--faleceu-no-ultimo-sabado-em-florianopolis-sc>. Acesso em: 8 nov. 2021.

DESEMBARGADORES aposentados ou falecidos. **Tribunal de Justiça do Mato Grosso do Sul**, 2021. Disponível em: <https://sti.tjms.jus.br/confluence/display/DAOF/Desembargadores+Aposentados+ou+Falecidos>. Acesso em: 22 nov. 2021.

DIRETORIA da mulher magistrada inicia ações. **AMANSUL**, 22 mar. 2019. Disponível em: <http://www.amansul.com.br/site/index.php/11-noticias/1211-ellenjuiza1>. Acesso em: 7 jul. 2022.

DORLIN, Elsa. **Sexo, gênero e sexualidades**. São Paulo: Ubu, 2021.

DUARTE, Madalena; OLIVEIRA, Ana; FERNANDO, Paulo; e GOMES, Conceição. As mulheres nas magistraturas: uma análise das representações sociais, **e-cadernos CES** [Online], n. 24, 2015. Disponível em: <http://journals.openedition.org/eces/1993>. Acesso em: 19 maio 2022.

ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO. **Resolução nº 26, de 9 de dezembro de 2021**. Estabelece os critérios de pontuação ou valoração de atividades formativas de aperfeiçoamento técnico para promoção por merecimento e para vitaliciamento dos(as) Magistrados(as) do Trabalho. Brasília: ENAMAT, 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/196034/2021_res0026_enamat.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 29 jul. 2022.

ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO. **Resolução nº 26, de 9 de dezembro de 2021**. Estabelece os critérios de pontuação ou valoração de atividades formativas de aperfeiçoamento técnico para promoção por merecimento e para vitaliciamento dos(as) Magistrados(as) do Trabalho. Brasília: ENAMAT, 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/196034/2021_res0026_enamat.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 29 jul. 2022.

ESPÍRITO SANTO. TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO. **Lei Complementar nº 234, de 18 de abril de 2002**. Vitória: TJES, 2002. Disponível em: <http://www.tjes.jus.br/PDF/legislacao/LEI%20COMPLEMENTAR%20N%20234.pdf>. Acesso em: 7 jul. 2022.

ESTAGIÁRIAS de Direito participam do 4º encontro do Projeto “Descobrimo a Magistratura Federal”. **Tribunal Regional Federal da 3ª Região**, 2 abr. 2019. Disponível em: <https://www.jfsp.jus.br/comunicacao-publica/indice-noticias/noticias->

2019/13032019-projeto-descobrimdo-a-magistratura-federal-e-iniciado-no-dia-internacional-da-mulher. Acesso em: 7 jul. 2022.

FACIO, Alda. Con los lentes del género se ve otra justicia. **El Otro Derecho**, Bogotá, n. 28, p. 85-102, jul. 2002. Disponível em: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ea00b98043f84b9b9bb8bf009dcdef12/15.+Con+los+lentes+del+g%C3%A9nero+se+ve+otra+justicia.pdf?MOD=AJPERES>. Acesso em: 18 jun. 2022.

FACIO, Alda; FRIES, Lorena. Feminismo, género y patriarcado. *In*: FACIO, Alda; FRÍES, Lorena (org.). **Género y Derecho**. Santiago do Chile: Edições LOM, 1999. p. 21-60.

Fala da então Presidente, Min.^a Carmen Lúcia, durante a 277^a Sessão Ordinária do Plenário do CNJ, realizada em 4 de setembro de 2018. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=YEOoa7WRSKo&list=PLIJgviu9EmVLi_LGJt-3YOylVF09uztuX&index=63. Acesso em 22 set. 2021.

Fala da então Sub-Procuradora Geral da República, Deborah Duprat, durante a 277^a Sessão Ordinária do Plenário do CNJ, realizada em 4 de setembro de 2018. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=YEOoa7WRSKo&list=PLIJgviu9EmVLi_LGJt-3YOylVF09uztuX&index=63. Acesso em 22 set. 2021.

Falas dos/as então Conselheiros/as durante a 277^a Sessão Ordinária do Plenário do CNJ, realizada em 4 de setembro de 2018. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=YEOoa7WRSKo&list=PLIJgviu9EmVLi_LGJt-3YOylVF09uztuX&index=63. Acesso em 22 set. 2021.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. Violência contra mulheres em 2021. Coord. Samira Bueno. 2021. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2022/03/violencia-contra-mulher-2021-v5.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2022.

FRAGALE FILHO, Roberto; MOREIRA, Rafaela Selem; SCIAMARELLA, Ana Paula de Oliveira. Magistratura e Gênero: um olhar sobre as mulheres nas cúpulas do judiciário brasileiro. **E-cadernos CES** [Online], v. 24, 2015. Disponível em: <http://journals.openedition.org/eces/1968>. Acesso em 21 dez. 2020.

FREDMAN, Sandra. **Discrimination Law**. 2. ed. Oxford: Oxford University, 2011.

FREDMAN, Sandra; GOLDBLATT, Beth. **Gender Equality and Human Rights**. Nova York: ONU Mulheres, 2015. Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/7/dps-gender-equality-and-human-rights>. Acesso em 29 jun. 2022.

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

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

GOMES, Raíza Feitosa. **Cadê a juíza?**: travessias de magistradas negras no judiciário brasileiro. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

GOMEZ-BAHILLO, Carlos; ELBOJ-SASO, Carmen; MARCEN-MUNIO, Celia. Feminización de la judicatura española. **Convergencia**, Toluca, v. 23, n. 70, p. 199-226, abr. 2016. Disponível em: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352016000100199&lng=es&nrm=iso. Acesso em: 22 nov. 2021.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. *In*: HOLLANDA, Heloisa Buarque de. **Pensamento feminista brasileiro**: formação e contexto. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p. 237-255.

HENRIQUES, Antonio; MEDEIROS, João Bosco. **Metodologia Científica na Pesquisa Jurídica**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, Fundação Carlos Chagas, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

IGREJA, Rebecca Lemos. O Direito como objeto de estudo empírico. *In*: MACHADO, Maíra Rocha (org.). **Pesquisar Empiricamente o Direito**. São Paulo: Rede de Estudos Empíricos em Direito, 2017. p. 11-37.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Conheça o Brasil - População**. Quantidade de homens e mulheres. IBGE Educa Jovens. Rio de Janeiro: IBGE, [s.d]. Disponível em <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html#:~:text=Segundo%20dados%20da%20PNAD%20Cont%C3%ADnu,51%2C8%25%20de%20mulheres>. Acesso em: 9 jan. 2021

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de Gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica. 2. ed. n. 38, p. 1-12, 2021. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 21 nov. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua, 2012-2019 (acumulado de primeiras visitas), a partir de 2020 (acumulado de quintas visitas)**. - Tabela 6408 - População residente, por sexo e cor ou raça. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6408#resultado>. Acesso em: 21 nov. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. PETRUCCELLI, José Luis; SABOIA, Ana Lucia (org.). Características Étnico-Raciais da População.

Classificações e Identidades. Rio de Janeiro: IBGE, 2013. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv63405.pdf>. Acesso em: 9 dez. 2021.

INTERNATIONAL ASSOCIATION OF WOMEN JUDGES. **Our Mission, Vision and Values**. [s.d.] Disponível em https://iawj.clubexpress.com/content.aspx?page_id=22&club_id=882224&module_id=475379. Acesso em: 11 jul. 2021.

JUÍZA da Capital é a primeira desembargadora eleita por merecimento. Tribunal de Justiça do Mato Grosso do Sul, 12 dez. 2021. Disponível em: <https://www.tjms.jus.br/noticia/54302>. Acesso em: 22 nov. 2021.

JUNQUEIRA, Eliane Botelho. A Mulher Juíza e a Juíza Mulher. *In*: BRUSCHINI, Cristina; HOLLANDA, Heloísa Buarque de (org.). **Horizontes Plurais: novos estudos de gênero no Brasil**. São Paulo: Ed. 34, 1998. p. 135-161.

KAHWAGE, Tharuell; SEVERI, Fabiana. Por que ter mais mulheres? O argumento da “voz diferente” nas trajetórias profissionais das desembargadoras do TJPA. **Revista Direito e Práxis**, v. 13, n. 1, p. 367-394, mar. 2022. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/49176>. Acesso em: 20 maio 2022.

LAZZARIN, Helena Kugel. **As insuficiências legais relativas ao trabalho da mulher e o tratamento igualitário no Brasil**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade do Vale do Rio dos Sinos, 2016.

LERNER, Gerda. **A Criação do Patriarcado**. São Paulo: Cutrix, 2019.

LIMA, Renata Miranda; LULIA, Luciana de Toledo Temer. Estudo sobre gênero e raça: mobilidade no Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. **Prisma Jurídico**, São Paulo, v. 19, n. 1, p. 2-22, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uninove.br/prisma/article/view/14254>. Acesso em: 2 jul. 2022.

LOBO, Marcela Santana; YOSHIDA, Mariana Rezende Ferreira; MELLO, Adriana Ramos de. (Des)Igualdades de Gênero no Âmbito dos Tribunais de Justiça no Brasil: um estudo sobre os cargos de Juízes e Juízas Auxiliares. **Revista Themis**, Fortaleza, v. 19, n. 2, p. 265-292, jul./dez. 2021. Disponível em: <http://revistathemis.tjce.jus.br/index.php/THEMIS/article/view/857/pdf>. Acesso em: 6 maio 2022.

MARQUES JÚNIOR, Gessé. Espaço, profissão e gênero: mobilidade e carreira entre juízes e juízas no Estado de São Paulo. **Cadernos Pagu**, Campinas, v. 43, p. 265-297. Disponível em: <http://old.scielo.br/pdf/cpa/n43/0104-8333-cpa-43-0265.pdf>. Acesso em: 6 maio 2022.

MATO GROSSO DO SUL. TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO MATO GROSSO DO SUL. **Resolução nº 590, de 15 de abril de 2016**. Campo Grande: TJMS, 2016. Disponível em: <https://www5.tjms.jus.br/webfiles/SPGE/revista/20220607124608.pdf>. Acesso em: 7 jul. 2022.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

MELO, Mônica; NASTARI, Marcelo; MASSULA, Letícia. A participação da mulher na magistratura brasileira: considerações a respeito de dados parciais de 1999 a 2004. **Revista Jurídica Virtual**, Brasília, DF, v. 6, n. 70, mar. 2005. Disponível em: <https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/539/1105>. Acesso em: 16 maio 2022.

MIRANDA, Sérgia. Judiciário se feminiza cada dia mais. **Revista de Direitos Humanos da AMB**, AMB, Brasília, DF, p. 60-61, jan. 2012. Disponível em: https://www.amb.com.br/docs/publicacoes/Outros/Revista_Direitos_Humanos_AMB_site.pdf. Acesso em: 10 nov. 2021.

MONTEIRO, Helena Maria Diu Raposo. **Mulher, trabalho e identidade**: relatos de mulheres em cargos de poder e prestígio sobre suas trajetórias profissionais. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2015.

MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020.

MORRE a primeira juíza do Brasil. JusBrasil. **Associação dos Magistrados da Bahia**, 2009. Disponível em: <https://amab.jusbrasil.com.br/noticias/1972960/morre-a-primeira-juiza-do-brasil>. Acesso em: 8 nov. 2021.

MULHERES deverão ser 30% dos candidatos nos cargos diretivos da OAB, mas só a partir de 2021. **Migalhas**, 5 set. 2018. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/286969/mulheres-deverao-ser-30--dos-candidatos-nos-cargos-diretivos-da-oab--mas-so-a-partir-de-2021>. Acesso em: 23 set. 2021.

MULHERES representam apenas 12% dos prefeitos eleitos no 1º turno das Eleições 2020. **Tribunal Superior Eleitoral**, 24 nov. 2020. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/imprensa/noticias-tse/2020/Novembro/mulheres-representam-apenas-12-dos-prefeitos-eleitos-no-1o-turno-das-eleicoes-2020>. Acesso em: 9 jan. 2021.

NO MÊS das mulheres, uma homenagem do PJBA a primeira juíza negra do estado e do país. Tribunal de Justiça do Estado da Bahia: **Ascom**. 23 mar. 2021. Disponível em: <http://www5.tjba.jus.br/portal/no-mes-das-mulheres-uma-homenagem-do-pjba-a-primeira-juiza-negra-do-estado-e-do-pais/>. Acesso em: 16 abr. 2022.

NOVA composição da Câmara ainda tem descompasso em relação ao perfil da população brasileira. **Agência Câmara de Notícias, Câmara dos Deputados**, 22 jan. 2019. Disponível em <https://www.camara.leg.br/noticias/550900-nova-composicao-da-camara-ainda-tem-descompasso-em-relacao-ao-perfil-da-populacao-brasileira/>. Acesso em: 11 nov. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Comitê CEDAW. **Recomendação nº 23.** 1997. Disponível em: [https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/repositorio/41/Tradu%C3%A7%C3%A3o%20das%20Recomenda%C3%A7%C3%B5es%20Gerais%20da%20ONU%20\(1\).pdf](https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/repositorio/41/Tradu%C3%A7%C3%A3o%20das%20Recomenda%C3%A7%C3%B5es%20Gerais%20da%20ONU%20(1).pdf). Acesso em: 26 abr. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Comitê CEDAW. **Recomendação nº 25.** 2004. Disponível em: [https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/repositorio/41/Tradu%C3%A7%C3%A3o%20das%20Recomenda%C3%A7%C3%B5es%20Gerais%20da%20ONU%20\(1\).pdf](https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/repositorio/41/Tradu%C3%A7%C3%A3o%20das%20Recomenda%C3%A7%C3%B5es%20Gerais%20da%20ONU%20(1).pdf). Acesso em: 26 abr. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Comitê CEDAW. **Recomendação nº 28.** 2010. Disponível em: [https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/repositorio/41/Tradu%C3%A7%C3%A3o%20das%20Recomenda%C3%A7%C3%B5es%20Gerais%20da%20ONU%20\(1\).pdf](https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/repositorio/41/Tradu%C3%A7%C3%A3o%20das%20Recomenda%C3%A7%C3%B5es%20Gerais%20da%20ONU%20(1).pdf). Acesso em 26 abr. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Comitê CEDAW. **Recomendação nº 33.** 2015. Disponível em: <https://assets-compromissoeatitude-ipg.sfo2.digitaloceanspaces.com/2016/02/Recomendacao-Geral-n33-Comite-CEDAW.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial.** 7 mar. 1966. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D65810.html. Acesso em: 27 jul. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher,** 1979. Brasil: ONU Mulheres, 1979. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em 18 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.** 30 mar. 2007. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 17 fev. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.** ONU Brasil, 2022. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>. Acesso em: 7 jul. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. ONU Mulheres. **Nota sobre Democracia Paritária.** São Paulo: ONU Mulheres, 2018. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2018/06/Nota_Democracia-Paritaria_FINAL.pdf. Acesso em: 26 abr. 2022.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Interamericana contra o racismo, a discriminação racial e formas correlatas de intolerância.**

Disponível em: https://www.oas.org/en/sla/dil/docs/inter_american_treaties_A-68_Convencao_Interamericana_racismo_POR.pdf. Acesso em: 29 jul. 2022.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Interamericana contra toda forma de Discriminação e Intolerância**. 5 jun. 2013. Disponível em: <https://www.oas.org/pt/cidh/mandato/Basicos/discriminacioneintolerancia.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2006.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher, “Convenção de Belém do Pará”**. 9 jun. 1994. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1973.htm. Acesso em: 13 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Departamento de Derecho Internacional (DDI). **Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia (A-69)**. Guatemala: OEA, [s/d]. Disponível em: https://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-69_discriminacion_intolerancia_firmas.asp. Acesso em: 13 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **La democracia paritaria em America Latina: los casos de México y Nicaragua**. Washington: OEA, 2016. Disponível em: <https://www.oas.org/en/cim/docs/DemocraciaParitaria-MexNic-ES.pdf>. Acesso em: 5 jul. 2022.

PADILLA, Ivanna Agudelo. **¿Hacia una democracia paritaria?** Análisis del cumplimiento de la ley de cuotas em Colombia entre el año 2001 y 2010. Dissertação (Maestria em Estudios Politicos) – Facultad de Ciencias Politicas y Relaciones Internacionales, Pontificia Universidad Javeriana, 2014. Disponível em: <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/13419/AgudeloPadillaIvannaNussika2014.pdf?sequence=3&isAllowed=y>. Acesso em: 5 jul. 2022.

PARLAMENTO LATINO AMERICANO E CARIBENHO. **Marco Normativo para consolidar a Democracia Paritária, de 28 de novembro de 2015**. Brasil: ONU Mulheres, 2018. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2018/06/Marco-Normativo-Democracia-Paritaria_FINAL.pdf. Acesso em 18 jun. 2022.

PARLAMENTO LATINO AMERICANO E CARIBENHO. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – Mulheres. **Marco Normativo para consolidar a Democracia Paritária de 28 de novembro de 2015**. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2018/06/Marco-Normativo-Democracia-Paritaria_FINAL.pdf. Acesso em: 18 jun. 2022.

PAUTASSI, Laura C. Há igualdade na desigualdade? Abrangência e limites das ações afirmativas. **Revista Internacional de Direitos Humanos**, São Paulo, v. 4, n. 6, p. 70-93, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sur/a/sJPNfS7Lnzct8cgDxYVZMMh/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 3 jul. 2022.

PEREIRA, Jane Reis Gonçalves. Representação democrática do Judiciário: reflexões preliminares sobre os riscos e dilemas de uma ideia em ascensão. **Juris Poiesis**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 17, p. 343-359, 2014. Disponível em: <https://portal.estacio.br/media/2485/revistas-juris-poesis-14.pdf>. Acesso em: 24 maio 2022.

PEREIRA, Jane Reis Gonçalves; OLIVEIRA, Renan Medeiros de. Hércules, Hermes e a Pequena Sereia: uma reflexão sobre estereótipos de gênero, sub-representação das mulheres nos tribunais e (i)legitimidade democrática do Poder Judiciário. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, Brasília, DF, v. 8, n. 2, p. 877-910, 2018. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/RBPP/article/view/5358/3977>. Acesso em: 29 jun. 2022.

PIMENTEL, Sílvia; BIANCHINI, Alice. **Feminismo(s)**. São Paulo: Matrioska, 2021.

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

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

PITANGUY, Jacqueline. A carta das mulheres brasileiras aos constituintes: memória para o futuro. *In*: HOLLANDA, Heloisa Buarque de. **Pensamento feminista brasileiro**: formação e contexto. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p. 81-96.

PORTO, Noemia. Igualdade de gênero no Poder Judiciário: desafios para um sistema verdadeiro de justiça. *In*: SOUZA, Carlos Eduardo Silva e; THEODORO, Marcelo Antonio (org.). **Direitos Humanos e Fundamentais**: debates e reflexões contemporâneas. Curitiba: CRV, 2018. p. 479-498.

PRÊMIO CNJ de qualidade. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/premio-cnj-de-qualidade/>. Acesso em: 10 jul. 2022.

PRIMEIRA juíza do Brasil é cearense do Município de Redenção. **Tribunal de Justiça do Estado do Ceará**, 31 mar. 2021. Disponível em <https://www.tjce.jus.br/noticias/primeira-juiza-do-brasil-e-cearense-do-municipio-de-redencao/>. Acesso em: 3 nov. 2021.

REZENDE, Maurício Corrêa de Moura. **A administração da justiça para uma magistratura democrática**. Dissertação (Mestrado em Direito do Estado) – Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2015.

RIBEIRO, Ludmila Mendonça Lopes; VILAROUCA, Márcio Grijó. Como devo fazer entrevistas? *In*: QUEIROZ, Rafel Mafei Rabelo; FEFERBAUM, Marina (org.). **Metodologia da Pesquisa em Direito**: técnicas e abordagens para elaboração de monografias, dissertações e teses. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2020. p. 257-281.

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

RIOS, Roger Raupp; SILVA, Rodrigo da. Democracia e direito da antidiscriminação: interseccionalidade e discriminação múltipla no direito brasileiro. **Cien. Culto.** São Paulo, v. 69, n. 1, p. 44-49, mar. 2017. p. 45. Disponível em: http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252017000100016&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 24 jun. 2022.

RIOS, Roger Raupp; SILVA, Rodrigo da. Discriminação múltipla e discriminação interseccional: aportes do feminismo negro e do direito da antidiscriminação. **Revista Brasileira de Ciência Política**, Brasília, DF, n. 16, p. 11-37, jan./abr. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbcpol/a/xKt5hWwZFChwrbtZxTGXKf/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 3 jul. 2022.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Para uma revolução democrática da Justiça**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2019.

SANTOS, Marina França. **Imparcialidade e diversidade de gênero nos tribunais**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018.

SCIAMARELLA, Ana Paula de Oliveira. **Magistratura e Gênero**: uma análise da condição profissional feminina no judiciário fluminense. Rio de Janeiro: Autografia, 2020.

SCOTT, Joan Wallach. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71-99, jul./dez. 1995. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721/40667>. Acesso em: 26 abr. 2022.

SEMER, Marcelo. **Os paradoxos da Justiça**: Judiciário e política no Brasil. São Paulo: Contracorrente, 2021.

SEVERI, Fabiana Cristina. **Lei Maria da Penha e o Projeto Jurídico Feminista Brasileiro**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018.

SEVERI, Fabiana Cristina. O gênero da justiça e a problemática de efetivação dos direitos humanos das mulheres. **Direito & Práxis**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 13, p. 81-115, mar. 2016. Disponível em <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/16716>. Acesso em: 27 abr. 2021.

SEVERI, Fabiana Cristina; FILHO, José de Jesus. Há diferenças remuneratórias por gênero na magistratura brasileira? **RAP – Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 56, n. 2, p. 208-225, mar./abr. 2022. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/85641/80808>. Acesso em: 26 maio 2022.

SILVA, Rodrigo da. **Discriminação múltipla como discriminação interseccional: as conquistas do feminismo negro e o direito da antidiscriminação**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

TESSLER, Marga Inge Barth. O papel da mulher no Poder Judiciário. **Revista de Doutrina da 4ª Região**, Porto Alegre, n. 53, abr. 2013. Disponível em: https://revistadoutrina.trf4.jus.br/artigos/edicao053/Marga_Tessler.html. Acesso em: 10 nov. 2021.

THORNTON, Margareth. 'Otherness' on the Bench: how merit is gendered. **Sydney Law Review**, Sydney, v. 29, n. 3, p. 391-413, 2007. Disponível em: <http://classic.austlii.edu.au/au/journals/SydLawRw/2007/16.html>. Acesso em: 30 jun. 2022.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO MATO GROSSO DO SUL. **Composição dos órgãos julgadores**. Campo Grande: TJMS, 2015. Disponível em: <https://www.tjms.jus.br/institucional/tribunal-pleno>. Acesso em: 22 nov. 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Escola Nacional da Magistratura do Trabalho. **Dificuldades na carreira da magistrada**. 2019. Disponível em http://www.enamat.jus.br/wp-content/uploads/2019/06/Relatorio_Pesquisa_magistradas.pdf. Acesso em: 1 out. 2019.

VIANNA, Luiz Werneck; CARVALHO, Maria Alice Rezende de; MELO, Manuel Palacios Cunha; BURGOS, Marcelo Baumann. **O perfil dos magistrados brasileiros**. Rio de Janeiro: AMB; IUPERJ, 1996. Disponível em: <https://www.amb.com.br/pesquisa/2019/docs/o-perfil-do-magistrado.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2019.

VIANNA, Luiz Wernneck; CARVALHO, Maria Alice Rezende de; MELO, Manuel Palacios Cunha; BURGOS, Marcelo Baumann. **Corpo e Alma da Magistratura Brasileira**. 3. ed. Rio de Janeiro: Revan, 1997.

VIOTTI, Maria Luiza Ribeiro. Apresentação. **Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher**. In: CONFERÊNCIA MUNDIAL SOBRE A MULHER, 4, 1995, Pequim. Nova York: ONU Mulheres, 1995. p. 148-149. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf. Acesso em: 6 jul. 2022.

WASELFISZ, Julio Jacobo. **Mapa da Violência 2015: homicídio de mulheres no Brasil**. Brasília: FLACSO Brasil, 2015.

YOSHIDA, Mariana Rezende Ferreira; HELD, Thaisa Maria Rodrigues Held. Paridade de gênero na magistratura: um imperativo da democracia. **Revista Eletrônica do CNJ**, v. 3, n. 2, p. 82-91. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/ojs/index.php/revista-cnj/article/view/77>. Acesso em: 2 jun. 2022.