

Anais do evento

# Mulheres na Justiça

novos rumos da

Resolução CNJ n. 255





Anais do evento

# Mulheres na Justiça

novos rumos da

Resolução CNJ n. 255



**CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA**

**Presidente**

Ministro Luís Roberto Barroso

**Corregedor Nacional de Justiça**

Ministro Luis Felipe Salomão

**Conselheiros**

Ministro Vieira de Mello Filho  
Mauro Martins  
Salise Sanchotene  
Jane Granzoto  
Richard Pae Kim  
Marcio Luiz Freitas  
Giovanni Olsson  
Pablo Coutinho Barreto  
João Paulo Santos Schoucair  
Marcos Vinícius Jardim  
Marcello Terto e Silva  
Luiz Fernando Bandeira de Mello

**Secretária-Geral**

Adriana Alves dos Santos Cruz

**Secretário de Estratégia e Projetos**

Frederico Montedonio Rego

**Diretor-Geral**

Johaness Eck

**SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL**

**Chefe da Seção de Comunicação Institucional**

Gabriel Reis

**Projeto gráfico**

Eron Castro

**Revisão de texto**

Marlene Bezerra dos Santos Ferraz  
Ludmila Machado dos Santos  
Carmem Menezes  
Jéssica Gonçalves de Sousa

**CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA**

SAF SUL, Quadra 2, Lotes 5/6,  
Brasília-DF  
CEP: 70070-600  
CNPJ: 07.421.906/0001-29

# SUMÁRIO

## PREFÁCIO

9

### A PARTICIPAÇÃO FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO

Ministra Rosa Weber

## ABERTURA

15

### MULHERES NA JUSTIÇA: NOVOS RUMOS DA RESOLUÇÃO CNJ N. 255, DE 2018

Maria Thereza de Assis Moura

19

### EQUIDADE DE GÊNERO NO PODER JUDICIÁRIO: AÇÃO COLETIVA

Lelio Bentes Corrêa

23

### EQUIDADE DE GÊNERO NO PODER JUDICIÁRIO: AÇÃO COLETIVA

Salise Monteiro Sanhotene

## LANÇAMENTO DA CAMPANHA: 21 DIAS DE ATIVISMO PELO FIM DA VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

27

### GESTÃO JUDICIÁRIA NACIONAL À CONSCIENTIZAÇÃO DO DEVER DE EQUIDADE

Amini Haddad Campos

## PAINEL 1 – AMPLIAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO FEMININA DO PODER JUDICIÁRIO

38

### O SISTEMA DE JUSTIÇA PELAS MULHERES

Ministro Luis Felipe Salomão

42

### QUEM ESTAMOS EMPODERANDO? INDICADORES E TENDÊNCIAS SOBRE DIVERSIDADE EM CORTES CONSTITUCIONAIS

Pedro Arcain Riccetto,  
Nicola Tommasini,  
Karina Denari Gomes de Mattos

48

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

Mariana Rezende Ferreira Yoshida

54

### DEZ MEDIDAS PARA AMPLIAR A PARTICIPAÇÃO FEMININA NOS TRIBUNAIS

Eunice Maria Batista Prado

## PAINEL 2 – GÊNERO, DEMOCRACIA E PARLAMENTO

61

### A PARTICIPAÇÃO DE MAGISTRADAS NO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA: NÚMEROS E TRAJETÓRIAS

Adriana Ramos de Mello,  
Marcela Santana Lobo

## **PAINEL 3 – LEGITIMIDADE E PLURALIDADE NOS TRIBUNAIS**

**67**

**PARTICIPAÇÃO FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO E EDIÇÃO DA RESOLUÇÃO N. 255/2018 PELO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA**

Maria Elizabeth Guimarães Teixeira Rocha,  
Fernanda de Carvalho Lage

**77**

**A NECESSÁRIA INCLUSÃO DOS DIRIGENTES PARTIDÁRIOS NAS AIJES QUE APURAM A PRÁTICA DE FRAUDE À COTA DE GÊNERO NA FORMAÇÃO DAS LISTAS DE CANDIDATURA**

Maria Claudia Bucchianeri Pinheiro

**82**

**O EVENTO MULHERES NA JUSTIÇA: NOVOS RUMOS DA RESOLUÇÃO CNJ N. 255**

Íris Helena Medeiros Nogueira

**85**

**LEGITIMIDADE E PLURALIDADE NOS TRIBUNAIS**

Sylvia Helena Steiner

## **PAINEL 4 – MULHERES NO SISTEMA DE JUSTIÇA: BOAS PRÁTICAS**

**88**

**MULHERES NO PODER JUDICIÁRIO: POR UMA PARTICIPAÇÃO INCLUSIVA E INTEGRADA SOB A ÓTICA DA RESOLUÇÃO CNJ N. 255/2018**

Roberta Ferme Sivoiella

**93**

**A COMPREENSÃO DO PROTOCOLO DE JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO COMO POLÍTICA PÚBLICA**

Maria Domitila Prado Manssur

**97**

**AJUFE MULHERES E A DEFESA DA DIVERSIDADE NO PODER JUDICIÁRIO : BOAS PRÁTICAS E A ATUAÇÃO ASSOCIATIVA JUNTO AO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA**

Camila Monteiro Pullin

**102**

**O PAPEL SOCIAL DA MAGISTRATURA TRABALHISTA EM FACE DA DESIGUALDADE DE GÊNERO: EXPERIÊNCIAS DA COMISSÃO ANAMATRA MULHERES**

Luciana Paula Conforti

**107**

**ENCONTRO NACIONAL DE JUÍZAS E JUÍZES NEGROS**

Karen Luise Vilanova Batista de Souza

**110**

**POLÍTICAS INSTITUCIONAIS CONTRA O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NA ADVOCACIA**

Cristiane Damasceno Leite,  
Lourival Ferreira de Carvalho Neto

**115**

**ANAIS DO EVENTO MULHERES NA JUSTIÇA: NOVOS RUMOS DA RESOLUÇÃO CNJ N. 255**

Luciana Loureiro Oliveira

**121**

**A ATUAÇÃO DO MPT EM PROL DA IGUALDADE DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Carolina Pereira Mercante

**124**

**REFLEXÕES DE CONTEXTO DE  
DIVERSIDADE DE GÊNERO EM  
ESPAÇOS DE PODER E DECISÃO  
NO SISTEMA DE JUSTIÇA E  
MOVIMENTOS SOCIAIS: NOVOS  
RUMOS DA RESOLUÇÃO CNJ N. 255**

Liana Lidiane Pacheco Dani

## **ENCERRAMENTO**

**129**

**CONFERÊNCIA DE ENCERRAMENTO**

Ministra Cármen Lúcia Antunes Rocha

## **ANEXO**

**135**

**RELATÓRIO SOBRE AS OFICINAS  
TEMÁTICAS REALIZADAS  
NESTE SEMINÁRIO**

Yoshida, M. R. F.

Tafarelo, B.

Lobo, M. S.

Sousa, R. C. de

Mello, A. R. de

Zanetti, L. O. V.

Soares, R. C.

Vieira, C. de A.

Borba, L. L. O





# PREFÁCIO

## A PARTICIPAÇÃO FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO

Recebi com entusiasmo o convite para prefaciar esta substanciosa obra, considerada a temática nela versada, atinente à participação feminina no Poder Judiciário do nosso país. Para quem como eu, hoje na condição de presidente do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), integra os quadros da magistratura brasileira há mais de 47 anos, com passagem em diferentes juízos e tribunais, não poderia haver tema mais adequado.

A tanto alia-se o fato de esta feliz iniciativa, capitaneada pela conselheira Salise Sanchotene, estar ancorada em seminário promovido pelo CNJ nos dias 17 e 18 de novembro de 2022 em Brasília. Na oportunidade, apresentados estudos, pesquisas e dados estatísticos colhidos no âmbito de atuação da Escola Nacional de Formação e Atualização de Magistrados (Enfam).

Com esta publicação, a proposta de registro das questões fundamentais tratadas no Seminário visa a assentar permanente dinâmica de verificação quanto às Políticas de Estado, conforme compromissos do Brasil na ambiência internacional para superação da discriminação e da violência contra mulher. Tal encontro nacional constituiu momento histórico que não poderia ser. Necessário ter em mente que, para a consecução dos objetivos da República Federativa do Brasil, entre os quais a superação das desigualdades socialmente percebidas, há que se proceder à leitura de dados da realidade quanto ao “Acesso à Justiça”, em sua propriedade de valor-símbolo, que não significa apenas acesso ao Judiciário. Deveres compõem esse percurso dos Poderes da República, na órbita federal, na estadual e na municipal, sem prejuízo dos espaços sociais quanto à imprescindibilidade de uma consciência para a equidade. E é exatamente nesses patamares que se definem as prioridades dos interesses sociais junto ao orçamento.

O presente livro objetiva, mais especificamente, definir caminhos para a alteração do quadro de sub-representação feminina comumente detectada nos espaços de cúpula do Poder, igualmente constatável no Poder Judiciário. Sem dúvida, a inexpressiva presença de mulheres, que constituem a maioria da população, em tais espaços simboliza desnível democrático ainda sob forte opressão de uma cultura que faz invisível, subjuga e hierarquiza os seres humanos pelo gênero, sem prejuízo de outras análises interseccionadas quanto ao contexto raça, etnia, religião, origem migratória, entre outras ordens classificatórias que estruturam barreiras às análises das contribuições almejadas. Como digo sempre, o déficit de representatividade feminina nos espaços de Poder representa um déficit para a própria democracia.

A abertura do nosso seminário foi precedida do lançamento da Campanha dos 21 Dias de Ativismo pelo Fim da Discriminação e Violência contra Mulheres e Meninas, pela primeira vez incorporada como Política Judiciária Nacional do CNJ ao combate das graves violações dos direitos do contingente feminino da sociedade.

Acresço que o Judiciário brasileiro também se manifestou à implementação da Agenda 2030/ONU, conforme Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS 5 (Igualdade de Gênero) e ODS 10 (Redução das Desigualdades). O engajamento de todos à superação das culturas excludentes e discriminatórias, que em geral obstaculizam a inserção feminina em todos os espaços de Poder, é alicerce a ser fortalecido.

Para a construção de novo tempo, medidas como as que se realizam nos campos discursivos e de dados desta publicação tão esperada são fundamentais, em especial por cumprirem com um escopo crítico fulcral à realidade dos discursos, que por vezes permanecem como dado teórico, muito distante das vivências do dia a dia, a recomendarem revisitação.

A abertura do Seminário deu-se com pronunciamentos não só desta Chefia do Poder Judiciário Brasileiro, como também da presidente do Superior Tribunal de Justiça (STJ) e do Conselho da Justiça Federal (CJF), ministra Maria

Thereza de Assis Moura, e do presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), ministro Lelio Bentes Corrêa, seguidos das falas da conselheira do CNJ Salise Sanchotene, também coordenadora da política sobre representatividade/participação feminina no Judiciário (Resolução CNJ n. 255/2018), do conselheiro do CNJ Márcio Luiz Freitas, supervisor da Política Judiciária Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres no Poder Judiciário (Resolução CNJ n. 254/2018 e Portaria Presidência n. 377/2022), da senadora Leila Barros, então procuradora da Mulher no Senado, e da assessora-chefe de pesquisas na Câmara Federal, Dra. Lia Noletto.

O plenário fez-se representativo de todos os tribunais do Brasil e também contou com a presença enriquecedora de conselheiros e conselheiras, bem como de juízes e juízas auxiliares do CNJ.

Tal encontro nacional constituiu momento histórico que não poderia deixar de ser registrado em livro. Não somente pelo simbolismo que dele emana, mas, principalmente, pelos dados catalogados em pesquisas sérias que enfatizam o quanto ainda precisamos avançar nas ações afirmativas e políticas de inclusão. Os temas discutidos nos dois dias de evento atuam como norte dos capítulos apresentados nas folhas que avolumam o impacto da presente obra.

O primeiro painel cuidou da “Ampliação da participação feminina no Poder Judiciário: caminhos possíveis”, sob a presidência do ministro Luis Felipe Salomão e com a participação da juíza federal Adriana Cruz, do Tribunal Regional Federal (TRF) da 2.<sup>a</sup> Região, da juíza de direito Eunice Maria Batista Prado, do Tribunal de Justiça de Pernambuco, e do desembargador Roger Raupp Rios, do TRF da 4.<sup>a</sup> Região. Foram apresentadas as pesquisas “Quem estamos empoderando? Indicadores e tendências sobre diversidade judicial em cortes constitucionais”, pela pesquisadora da Fundação Getúlio Vargas Karina Denari. Igualmente, foi enfatizada a pesquisa sobre o “Perfil das magistradas brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos tribunais”, realizada em parceria com a Enfam e a Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB). Houve ainda exposição sobre “Discriminação por motivo de gênero e barreiras no acesso ao segundo grau de jurisdição no Brasil por magistradas de carreira”, tema de mestrado da juíza Mariana Rezende Ferreira Yoshida, já defendido junto à Enfam.

Observo que, segundo dados da pesquisa “Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário”, consolidada pelo CNJ em 2019, houve incremento no percentual de participação feminina na magistratura, que passou de 24,6%, em 1988, para 38,8% em 2018, situando-se, na Justiça do Trabalho (50,5%) e na Justiça Estadual (37,4%), o maior número de mulheres na magistratura em atividade. Já nos Tribunais Superiores (19,6%) e na Justiça Militar Estadual (3,7%) aparecem os menores índices de participação feminina. Importante realçar ampliado o contingente de magistradas justamente na primeira instância, em que o acesso se viabiliza por concurso público, enquanto nos espaços das Cortes, em suas dinâmicas de cúpula (estadual, regional ou nacional), há sub-representatividade feminina. Também foram demonstradas preocupações informativas quanto ao decréscimo das inscrições das profissionais do direito nos concursos públicos para a magistratura, como um demonstrativo qualificado avaliativo, à falta de perspectiva de valorização na carreira e diante da realidade de mudanças sucessivas.

No segundo painel, a temática voltou-se à participação de mulheres na qualidade de conselheiras do CNJ. A mesa esteve sob a presidência da juíza auxiliar da Presidência do CNJ Amini Haddad, com a participação expositiva das juízas Adriana Ramos, do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro, e Marcela Lobo, do Tribunal de Justiça do Maranhão. Nessa dinâmica, foi exposta a pesquisa “A participação feminina no Conselho Nacional de Justiça: uma política de igualdade e representatividade”, desenvolvida pelo Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre Gênero, Direitos Humanos e Acesso à Justiça, da Enfam.

Na oportunidade, foi esclarecido que, até o dia 31 de julho de 2022, 120 conselheiros(as) atuaram no CNJ, sendo 24 mulheres e 96 homens, a indicar um histórico consolidado de apenas 20% de participação feminina. Os dados, apresentados na Pesquisa Enfam, destacam indicadores que individualizam a origem das indicações e os percentuais entre homens e mulheres. Observa-se, no ponto, a ausência de mulheres indicadas pelo Senado para a composição do CNJ.

No terceiro painel, a temática circunscrita esteve voltada à análise da “Legitimidade e pluralidade nos tribunais”, sob a presidência da desembargadora do trabalho Carmen Izabel Centena Gonzalez. Dessa exposição, participaram a ministra Maria Elizabeth Rocha, do Superior Tribunal Militar, a ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, do TST, a desembargadora Íris Helena Medeiros Nogueira, presidente do Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul e a desembargadora federal Sylvia Helena de Figueiredo Steiner, do TRF da 3.<sup>a</sup> Região. Foram apresentados informativos da participação das mulheres nas Cortes, incluindo a Suprema Corte do Brasil, conforme estudos levantados e inseridos na pesquisa da Enfam.

Já no quarto e último painel – “Mulheres no Sistema de Justiça: boas práticas” –, presidido pelo conselheiro do CNJ João Paulo Schoucair, com a participação de representantes da Corregedoria Nacional de Justiça e comissões de mulheres da AMB, Ajufe, Anamatra, Enajun, CFOAB, AGU, Ministério Público (Conamp, ANPR, ANPT), Defensoria Pública (DPU, Andep), foram catalogados discursos e informes das diversas dinâmicas implementadas por associações em suas representações do Sistema de Justiça, considerando os manifestos de associadas e as postulações existentes, sem descuidar de uma consciência: violências/discriminações sofridas por mulheres no Sistema de Justiça, além de temas referentes às novas perspectivas e aos estudos sobre as promoções na carreira, já apresentados no Encontro Nacional de Corregedores de Justiça dos Estados (ENCOJE, Salvador).

O encerramento do seminário, por sua vez, com chave de ouro, coube à ministra do STF Cármen Lúcia, com brilhante palestra sobre a temática do encontro.

Oportuno se faz o registro de que o CNJ, em Sessão Virtual de março de 2023, julgou procedente o Pedido de Providências n. 0004636-67.2022.2.00.0000, sob a relatoria do conselheiro Marcelo Terto, apresentado pela AMB, no sentido da inclusão, no Relatório Justiça em Números, do quantitativo de mulheres na carreira da magistratura, observadas as classificações próprias, nos termos do já disposto à consagração da política de incentivo à participação feminina nas estruturas de cúpula do Judiciário brasileiro (Resolução CNJ n. 255/2018).

Nada obstante, há ainda, é sabido, um largo caminho a percorrer.

Muitos têm sido, contudo, os trabalhos desenvolvidos pelo CNJ para dinamizar uma consciência inerente ao dever de equidade. Nesse sentido, a Resolução CNJ n. 492/2023 traz os contornos de uma Política Judiciária Nacional hábil à perspectiva de gênero, como elementar do acesso à justiça.

As orientações públicas, conforme ações compartilhadas para a desenvoltura de uma Política de Estado voltada à consagração de direitos fundamentais, são estruturas desenvolvidas em toda gestão voltada à centralidade temática dos direitos humanos. Processo e Justiça são nortes dialógicos da inafastabilidade republicana.

Com essa diretriz, destaco políticas judiciárias desenvolvidas para combate à violência contra a mulher: a) orientação à criação de unidades judiciais de combate à violência contra a mulher/violência doméstica e familiar; b) priorização de trâmites das ações de combate à violência contra a mulher; c) instituição de pontuação (graduada: selos bronze, prata, ouro, diamante) para premiação dos tribunais que desenvolvem e investem nas políticas de combate à violência contra a mulher e nas políticas pró-equidade; d) desenvolvimento de capacitações pela Enfam, em parcerias com o CNJ; e) instituição de pesquisas nacionais pró-equidade, para verificação da representatividade feminina nos espaços de poder e análise das gestões nos tribunais, no sentido de investimentos em medidores de contenção da violência contra a mulher; f) desenvolvimento da inteligência artificial *Spotlight*, para julgamento com perspectiva de gênero (o projeto foi apresentado na ONU); g) calendário oficial para priorização dos julgamentos de casos de feminicídio; e h) realização de jornadas, seminários e palestras à contenção da violência contra a mulher, com fixação de enunciados para aplicação de parâmetros à resolutividade das questões judicializadas.

Outros registros importantes ainda se impõem.

Em 2022, o CNJ aderiu oficialmente (calendário de ações) à Campanha dos 21 Dias de Ativismo pela Equidade, com o Combate à Violência contra Mulheres e Meninas, promovendo diversas ações,<sup>1</sup> em conjunto com entidades públicas e privadas, viabilizando amplo campo de diálogo público à conscientização sobre o valor da equidade entre mulheres e homens em todos os espaços relacionais, com a realização de parcerias.

No mesmo sentido, promoveu novas ações institucionais durante o mês de março de 2023, pertinentes ao Dia Internacional da Mulher, por meio do Programa “Elas Fazem História”, de que destaco o Seminário “Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero: teoria e prática”, nos dias 6 e 7 de março, em parceria com o STJ.

<sup>1</sup> Para acesso às informações detalhadas, consultar *site* oficial do Conselho Nacional de Justiça. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/violencia-contra-a-mulher/21-dias-de-ativismo-pelo-fim-da-violencia-contra-a-mulher/noticias/>. Acesso em: 3 maio 2023.

Igualmente inauguradas audiências coletivas com grupos de movimentos sociais pró-equidade, uma vez que o dever de equidade envolve diversas esferas representativas ao desenvolvimento de políticas inclusivas quando da formação de redes de atendimento e fluxos para facilitação de medidas de assistência às mulheres e meninas vítimas de violência e discriminação. Almeja-se articulação hábil a um Pacto Nacional Pró-Equidade.

A interação de diversas esferas, as ações expostas e os novos catálogos de pesquisas e estatísticas passaram, assim, a estruturar ações públicas institucionais à representatividade de mulheres no Poder Judiciário brasileiro.

A Carta de Brasília, publicada no 2.º dia do Seminário, sobre a Participação Feminina no Poder Judiciário (18/11/2022), e que compõe o painel expositivo da iniciativa do presente livro, é importante registro para os horizontes almejados.

O CNJ, que neste ano de 2023 atingiu sua maioria – simbolizada pela marca de seus 18 anos de vida, consciente de seu papel institucional, legítima, mais uma vez, nesta ação pública de registro em livro, importante canal de diálogo à consecução dos objetivos que permeiam a construção de uma sociedade livre, justa e igualitária, em atenção aos comandos de nossa Constituição Cidadã de 1988.

Enfatizo enormes as dificuldades enfrentadas para a concretização da presença igualitária de gênero não apenas nos tribunais, mas nas relações sociais em nosso país em geral. Basta dizer, no âmbito do Poder Judiciário, que, em toda a história republicana do STF, instalado há 132 anos – em 28 de fevereiro de 1891 –, de seus 170 ministros de ontem e de hoje, apenas três são mulheres. A desproporção ainda é maior se computados os 124 ministros homens do período do Império, quando designado Supremo Tribunal de Justiça (9/1/1829 a 27/2/1891). Vale dizer, em quase 200 anos de vida, com quase três centenas de ministros, só três mulheres tiveram assento em nossa Suprema Corte, tendo sido a ministra Ellen Grace – a quem tive a honra de suceder, em 19/12/2011 –, a primeira delas (posse em 14/12/2000), e a ministra Cármen Lúcia, a segunda (posse em 21/6/2006).

E as dificuldades não se cingem à mera questão numérica. Às mulheres que conseguem superar a barreira da sub-representação, imputa-se uma dose estrutural de preconceito qualitativo. Como afirmei no STF:

Mesmo quando nós, mulheres, logramos ocupar o espaço institucional, maior é o esforço a despender para sermos ouvidas em pé de igualdade com os homens, autênticas vozes do silêncio que somos, na expressão que tomo emprestada à historiadora Mary Del Priore, em sua primorosa obra “A Mulher na história do Brasil”.

Por isso reitero que há muito ainda a ser feito e reafirmo o que tive oportunidade de consignar, em sede doutrinária:

[...] o direito das mulheres à igualdade de tratamento e de acesso aos espaços decisórios públicos, como forma de luta contra a discriminação de gênero, não [é] projeto realizado, [mas] projeto em construção. As desigualdades, nessa abordagem, assumem relevância na ordem constitucional e jurídica brasileira, porque desenhadas as estruturas procedimentais e de tomada de decisão de modo a não considerar a mulher como relevante ator político e institucional na sociedade e no projeto democrático constitucional (WEBER, 2018. p. 19).

Reverter essa disparidade histórica de representação é imperativo que desafia a todos: homens e mulheres, partidos políticos, sociedade civil e instituições de Estado, nos Três Poderes. Trata-se, na verdade, de aperfeiçoar a democracia, transformando um potencial direito direito efetivamente exercido.

E ao Judiciário, em especial, apresenta-se o desafio de exercer suas funções constitucionais em plenitude quanto à proteção e à valorização da mulher em nossa sociedade. Compete-nos luta incessante para superar as simples linhas assentadas no papel à consagração do valor Equidade. Novas histórias precisam ser contadas sob a égide republicana, em efetiva projeção representativo-democrática de homens e mulheres.

Essa a simbologia do valor Justiça!

**MINISTRA ROSA WEBER**

*Presidente do Supremo Tribunal Federal e do Conselho Nacional de Justiça*

## REFERÊNCIAS

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: 18 out. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Portaria Nº 377 de 21/10/2022**. Altera a Portaria CNJ n. 77/2022, que designa supervisor e juiz auxiliar para acompanhar e monitorar a Política Judiciária Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres no Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4793>. Acesso em: 18 out. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 254 de 04/09/2018**. Institui a Política Judiciária Nacional de enfrentamento à violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília: CNJ, 2018. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2669>. Acesso em: 18 out. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 255 de 28/10/2020**. 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/atos/detalhar/3557>. Acesso em: 18 out. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 351 de 04/09/2018**. 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: 18 out. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 492 de 17/03/2023**. Estabelece, para adoção de Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário, as diretrizes do protocolo aprovado pelo Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ n. 27/2021, institui obrigatoriedade de capacitação de magistrados e magistradas, relacionada a direitos humanos, gênero, raça e etnia, em perspectiva interseccional, e cria o Comitê de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero no Poder Judiciário e o Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4986>. Acesso em: 18 out. 2023.

WEBER, Rosa. Prefácio. In: *CONSTITUCIONALISMO feminista*. Salvador: JusPodium, 2018.





# 21 DIAS

DE ATIVISMO PELO  
**FIM DA VIOLÊNCIA**  
CONTRA A MULHER

Mais informações em  
[cnj.jus.br/21dias](http://cnj.jus.br/21dias)



Realização:



Poder  
Judiciário

**CNJ** CONSELHO  
NACIONAL  
DE JUSTIÇA

# ABERTURA

## MULHERES NA JUSTIÇA: NOVOS RUMOS DA RESOLUÇÃO CNJ N. 255, DE 2018

*Maria Thereza de Assis Moura<sup>1</sup>*

A temática que versa sobre a participação institucional feminina no Poder Judiciário atrai, cada vez mais, a atenção de acadêmicos e de operadores do Direito; quer em realidades mais distantes, a exemplo dos tribunais superiores da Índia (MITTAL; JAIN, 2023); quer na Ibero-américa, a exemplo dos argentinos (VALLET, 2023); do acompanhamento feito pelo Observatório de Igualdade de Gênero da América Latina e do Caribe; da Comissão Econômica para a América Latina e Caribe (CEPAL, 2022); e, como não poderia deixar de ser, também do Brasil.

No plano internacional, a matéria vem sendo tratada na Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, ratificada pelo Brasil em 2002, assim como, em âmbito mais regionalizado, nas diretivas da Convenção Interamericana de Direitos Humanos e nos pareceres da Cúpula Judicial Ibero-americana.

Nesse particular, a Comissão de Coordenação e Acompanhamento da Cúpula Judicial Ibero-americana, em reunião realizada na Cidade do México em 25 de abril do ano de 2022, analisou proposta submetida pela Comissão de Gênero sobre a possibilidade da presença de seus integrantes nos grupos de trabalho para transversalizar a perspectiva de gênero em tais espaços, o que foi aprovado por todos os presentes. Uma das consequências positivas foi que, na edição anterior da Cúpula Ibero-americana (2022), tal critério já havia sido adotado sem nenhum inconveniente.

No *Taller de Impartición de Justicia con Perspectiva de Género*, realizado entre 24 e 27 de janeiro do ano de 2023, foram abordados temas relacionados aos direitos humanos das mulheres; aos princípios de igualdade e da não discriminação; aos vieses androcêntricos; à transversalidade de gênero; aos grupos em condições de vulne-

rabilidade; e, por fim, à análise e à redação de sentenças com perspectiva de gênero.

Mais recentemente, nas instruções da *II Ronda de Talleres*, da XXI Edição da Cúpula Judicial Ibero-americana, realizada de 29 a 31 de março do ano de 2023, consignou-se o informe da Comissão Permanente de Gênero e Acesso à Justiça no sentido de que (em tradução livre):

Em cumprimento do objetivo da sua criação, que é o de acompanhar o processo de incorporação da perspectiva de gênero na Cúpula Judicial Ibero-americana, os seguintes produtos foram apresentados: proposta de reforma das regras de funcionamento da Cúpula Judicial Ibero-americana, centrada no fortalecimento do trabalho da Comissão através da sua plena participação na Comissão de Coordenação e Acompanhamento; documentos qualitativos e quantitativos que demonstram a situação das questões de gênero nas diferentes instituições do setor judicial ibero-americano, entre os quais se destacam os seguintes: relatórios por país sobre as atividades de gênero com fins de sensibilização e motivação; diagnóstico sobre a classificação de sentenças e sobre a igualdade de gênero no Poder Judiciário; relatórios estatísticos sobre a participação das mulheres na Cumbre; mapa de gênero dos sistemas judiciais da região Ibero-Americana; Registro Ibero-Americano de Feticídios/Feminicídios; Guia Interativo das Normas Internacionais sobre os Direitos das Mulheres, entre outros, bem como a realização e replicação de oficinas sobre perspectiva de gênero, tráfico de pessoas para fins de exploração sexual e violência doméstica.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Ministra e atual presidente do Superior Tribunal de Justiça e do Conselho da Justiça Federal. Mestre e doutora em direito processual penal. Professora de direito processual penal, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.

<sup>2</sup> Disponível em: <https://bit.ly/43go6dP>. Acesso em: 20 maio 2023.

Não é demais lembrar que a igualdade de gênero e o empoderamento feminino constituem pilares dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 5) da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), que visa, entre outras ações, à garantia da participação plena e efetiva das mulheres e à igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública.

No Brasil, o texto constitucional de 1988 traz insculpida a igualdade entre homens e mulheres como direito fundamental, na redação do art. 5.º, I. O respeito à dignidade da pessoa humana e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, também vêm elencados entre, respectivamente, os fundamentos e os objetivos da República Federativa do Brasil (arts. 1.º, III, e 3.º, IV).

Têm sido profundas as mudanças sociais e políticas que impactaram nosso sistema de Justiça ao longo dos anos.

Trajetórias como a de Esperança Garcia, que precisou lutar pela própria condição de sujeito de direito; a da advogada Myrthes Gomes de Campos, ao romper barreiras até que, enfim, conseguisse exercer plenamente a advocacia; e a da primeira magistrada brasileira, Auri Moura Costa, a qual defendeu que mulheres dirigissem presídios e penitenciárias femininas, são verdadeiramente inspiradoras e evidenciam quão importantes foram as suas contribuições para a evolução da participação de mulheres no sistema de Justiça.

Dados do IBGE (2021) acerca dos Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil evidenciam que, em 2018, a proporção da presença feminina na Câmara dos Deputados equivalia a 15%, e, nas Câmaras de Vereadores, a 16%. Nos cargos ministeriais do governo, a participação feminina era, em 2020, equivalente a 8,7%.

No âmbito do Poder Judiciário, os indicadores disponíveis também demonstram assimetria na participação em cargos e funções, em desfavor da representatividade feminina na magistratura e na composição de comissões de concurso.

O Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário evidenciou que o percentual de participação feminina na magistratura, no ano de 2019, ainda era reduzido, embora tenha partido de 24,6% em 1988 e atingido 38,8% em 2018. A ocupação, pelas magistradas, dos cargos de cúpula nos tribunais também era restrita no período apurado e variava entre 21% e 30%. Já em relação aos servidores, as mulheres, àquela altura, já constituíam maioria nos últimos 10 anos (CNJ, 2019). De fato, segundo os dados mais recentes, fornecidos pelo Ipea (2019), as mulheres ocupam 57,42% das vagas no funcionalismo público brasileiro.

Neste segundo trimestre de 2023, a composição feminina, em média, nos tribunais superiores e no Conselho Nacional de Justiça (CNJ) situa-se em patamar inferior a 20%.

Estudos realizados pela Enfam/CNJ, no ano de 2020, acerca da Participação Feminina nos Concursos da Magistratura, constataram que a maior participação das mulheres em comissões e bancas de concurso para a magistratura ainda precisa ser alcançada. Sem embargo, ficou assinalado que o maior índice de aprovação entre as mulheres parece não depender apenas de um salto quantitativo, mas também de ações que promovam a perspectiva de gênero nesses processos seletivos (CNJ, 2020).

De fato, embora tenham sido significativas as mudanças sociais e políticas que impactaram nosso sistema de Justiça ao longo dos anos, temos, no entanto, diante de nós, importante caminho a ser trilhado.

A presença da mulher nos espaços de poder e, como não poderia deixar de ser, também no Sistema de Justiça, é permeada por desafios de várias ordens, como o combate à violência de gênero, ao assédio e à discriminação, bem como a defesa da diversidade e equidade de gênero em diversas áreas, como na política institucional.

A Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário foi instituída no ano de 2018, época em que o CNJ era presidido pela ministra Cármen Lúcia, por meio da Resolução n. 255, alinhada ao pressuposto de que a igualdade de gênero constitui expressão de cidadania e dignidade humana, princípios fundamentais da República Federativa do Brasil e valores do Estado Democrático de Direito.

O referido ato normativo, cujo conteúdo era, até então, inédito, determinou, naquela oportunidade, a obrigatoriedade da adoção de medidas tendentes ao incentivo à participação de mulheres nos cargos de chefia e assessoramento em bancas de concurso e em exposições de eventos institucionais.

Passados mais de quatro anos do início de sua vigência, em 17 de março deste ano, agora sob presidência da ministra Rosa Weber, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) editou a Resolução n. 492, que alterou a citada resolução e elevou o grupo de trabalho à categoria de Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, o qual deverá atuar, de forma articulada, com o Comitê de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero no Poder Judiciário.

O CNJ, no evento “Mulheres na Justiça: novos rumos da Resolução CNJ n. 255/2018”, promovido em 17 e 18 de maio de 2022, cumpriu a importante missão de lançar luzes sobre a temática, de indiscutível relevância e atualidade. O evento, permeado por painéis, oficinas e conferências, culminou com a produção da Carta de Brasília pela igualdade de gênero no Poder Judiciário, que trouxe proposições ao CNJ, com vistas à efetivação da igualdade substancial entre homens e mulheres no Poder Judiciário (CNJ, 2022).

Importante assinalar, ainda, que, ao ensejo do referido evento, foi lançado o relatório parcial de pesquisa



elaborada pelo núcleo de estudos e pesquisa em gênero, direitos humanos e acesso à Justiça, sob a denominação A participação das magistradas no “CNJ: números e trajetórias” (ENFAM, 2022), que propõe ao CNJ, à luz do disposto na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação (CEDAW); nas Recomendações Gerais do Comitê CEDAW; e na Declaração da Plataforma de Pequim, realizada em 1995, a adoção de medidas para ampliar a participação de mulheres no órgão.

Diante dos novos rumos da Resolução n. 255/2018, outras perspectivas se abrem para o Sistema de Justiça. Alinhando-se a tais objetivos, cumpre, assim, aos órgãos do Poder Judiciário, o manejo de ações concretas que visem assegurar que a participação feminina seja efetiva, observada a igualdade de oportunidades em todos os espaços de poder na esfera pública, bem como que sejam dadas condições igualitárias de trabalho à mulher diante das suas especificidades.

Nesse particular, uma das possibilidades que se verifica é o aumento do interesse por estudos empíricos que abordem a problemática da participação feminina no Poder Judiciário, inclusive sob a ótica de legitimidade e pluralidade dos tribunais.

O aprofundamento de pesquisas sobre o tema Mulheres na Justiça, com o apoio da Rede dos Grupos de Pesquisa Judiciária e dos Grupos de Pesquisa Judiciária, em cumprimento à Resolução n. 462, de 6 de junho de 2022, certamente trará muitas luzes acerca dos novos caminhos a serem trilhados no contexto da política institucional de participação feminina no sistema de Justiça em geral e, em especial, no Poder Judiciário.

## REFERÊNCIAS

COMISSÃO ECONÔMICA PARA A AMÉRICA LATINA E O CARIBE. **Poder Judiciário : porcentagem de ministras no máximo tribunal de justiça ou corte suprema**. Observatório de Igualdade de Gênero da América Latina e do Caribe. Santiago: CEPAL, 2022. Disponível em: <https://oig.cepal.org/pt/indicadores/poder-judiciario-porcentagem-ministras-no-maximo-tribunal-justica-ou-corte-suprema>. Acesso em: 21 maio 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Carta de Brasília pela igualdade de gênero no Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/10/carta-de-brasilia-mulheres-na-justica-3-3-2023.pdf>. Acesso em: 21 maio 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/05/cae277dd017bb4d4457755feb75e9d9f.pdf>. Acesso em: 21 maio 2023.

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](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB_RELATORIO_Participacao_Feminina-FIM.pdf). Acesso em: 21 maio 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero 2021**. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 21 maio 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Recomendação CNJ n. 128, de 15/2/2022**. Recomenda a adoção do “Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero” no âmbito do Poder Judiciário brasileiro. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original18063720220217620e8ead-8fae2.pdf>. Acesso em: 21 maio 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Repositório de Mulheres Juristas**. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/politica-de-participacao-feminina/repositorio-de-mulheres-juristas/>. Acesso em: 21 maio 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução n. 255, de 49/2018**. 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: 21 maio 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução n. 376, de 2/3/2021**. 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/atos/detalhar/3765>. Acesso em: 21 maio 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução CNJ n. 418, de 20/9/2021**. Altera a Resolução CNJ n. 255/2018, que institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4116>. Acesso em: 21 maio 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução CNJ n. 462, de 6/6/2022**. Dispõe sobre a gestão de dados e estatística, cria a Rede de Pesquisas Judiciárias (RPJ) e os Grupos de Pesquisas Judiciárias (GPJ) no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4577>. Acesso em: 21 maio 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução CNJ n. 492, de 17/3/2023**. Estabelece, para adoção de Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário, as diretri-

zes do protocolo aprovado pelo Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ n. 27/2021, institui obrigatoriedade de capacitação de magistrados e magistradas, relacionada a direitos humanos, gênero, raça e etnia, em perspectiva interseccional, e cria o Comitê de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero no Poder Judiciário e o Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original144414202303206418713e177b3.pdf>. Acesso em: 21 maio 2023.

CÚPULA JUDICIAL IBERO-AMERICANA. **Ata da Reunião da Comissão de Coordenação e Acompanhamento**. Cidade do México: Cúpula Judicial Ibero-americana, 25 abr. 2022. Disponível em: <https://bit.ly/4201BZH>. Acesso em: 17 jul. 2023.

CÚPULA JUDICIAL IBERO-AMERICANA. **Comisión de Género y Acceso a la Justicia realiza Taller de Impartición de Justicia con Perspectiva de Género**. Cidade do México: Cúpula Judicial Ibero-Americana, 31 Janeiro 2023. Disponível em: <https://bit.ly/42VfAkV>. Acesso em: 21 maio 2023.

ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS. **A participação das magistradas no Conselho Nacional de Justiça: números e trajetórias: relatório parcial de pesquisa**. Brasília: Enfam, 2022. Disponível em: <https://www.enfam.jus.br/wp-content/uploads/2022/11/Relatorio-Parcial-FINAL-14NOV22.pdf>. Acesso em: 21 maio 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2. ed. Brasília: IBGE, 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&mp%253Bt=resultados&t=o-que-e>. Acesso em: 20 maio 2023.

estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&mp%253Bt=resultados&t=o-que-e. Acesso em: 20 maio 2023.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Atlas do Estado Brasileiro**. Brasília: Ipea, 2019. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasestado/consulta/165>. Acesso em: 20 maio 2023.

MITTAL, G.; JAIN, D. Women's equal representation in the higher judiciary: a case for judicial diversity in India. **International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice**, p. 1-15, 2023. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/01924036.2022.2164317?src>. Acesso em: 17 jul. 2023.

MOURA, M. T. A. Entrevista. **Revista CNJ**, Brasília, v. 6, p. 11-12, Edição Especial Mulheres e Justiça, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/ojs/revista-cnj/article/view/364>. Acesso em: 17 jul. 2023.

MOURA, M. T. A.; MACHADO, A. F. M.; ROSSI, M. P. C. A equidade de gênero no Poder Judiciário e o papel do Conselho Nacional de Justiça para sua concretização. **Revista CNJ**, Brasília, v.6, p. 59-68, Edição Especial Mulheres e Justiça, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/ojs/index.php/revista-cnj/article/view/359/172>. Acesso em: 17 jul. 2023.

VALLET, Hilda Eleonora. Mujeres en la justicia: lo callado. **Trayectorias Humanas Transcontinentales**, n. 10, 2023. Disponível em: <https://www.unilim.fr/trahs/5272>. Acesso em: 17 jul. 2023.

# ABERTURA

## EQUIDADE DE GÊNERO NO MUNDO DO TRABALHO

Lelio Bentes Corrêa<sup>1</sup>

Se repetimos uma coisa várias vezes, ela se torna normal. Se vemos uma coisa com frequência, ela se torna normal. Se só os meninos são escolhidos como monitores da classe, então em algum momento nós todos vamos achar, mesmo que inconscientemente, que só um menino pode ser o monitor da classe. Se só os homens ocupam cargos de chefia nas empresas, começamos a achar “normal” que esses cargos de chefia só sejam ocupados por homens Chimamanda Ngozi Adichie, **Sejamos todos feministas**. (ADICHIE, 2015).

### 1 GÊNERO, TRABALHO E INTERSECCIONALIDADE

A equidade de gênero, sem dúvida, interessa a homens e a mulheres.<sup>2</sup> A luta feminista ultrapassa a questão de direitos da mulher, consubstanciando dimensão de concretização dos direitos humanos.<sup>3</sup>

Nesse contexto, não é possível falar em direitos humanos sem a materialização do princípio da igualdade, tendo ainda em consideração que, além da dimensão de gênero, essa desigualdade é potencializada quando se cruzam outros elementos, tais como raça, orientação sexual, deficiência, entre outros marcadores.

Assim, faz-se premente a compreensão das dinâmicas sociais que repercutem no mundo do trabalho a partir da teoria da interseccionalidade, formulada pelo movimento feminista negro, e que, segundo sua precursora, Kimberlé Crenshaw,<sup>4</sup> é

[...] uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação (CRENSHAW, 2002).

Em outras palavras, é preciso considerar como a sobreposição ou interseção de identidades sociais cria um sistema de discriminação multidimensional. Significa dizer que categorias como gênero, raça, classe e sexualidade, entre outras, são estruturantes das relações sociais e devem ser conjuntamente consideradas na compreensão do mundo do trabalho e na pacificação dos conflitos trabalhistas.

Tais marcadores, além de orientar a interpretação das relações sociais levadas ao exame do Judiciário, bem como do arcabouço normativo aplicado ao caso concreto, devem embasar, ainda, as políticas de promoção do trabalho decente.

Em um país extenso, diverso e desigual como o Brasil, demandas de mulheres, população LGBTQIAP+, negras

1 Presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) no biênio 2022–2024. Ministro do TST desde 2003. Mestre em Direito Internacional dos Direitos Humanos pela Universidade de Essex, Inglaterra. Ex-membro da Comissão de Peritos em Aplicação de Normas Internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

2 A pesquisadora Valeska Zanello (2018) afirma que: “[...] em nossa cultura, os processos de subjetivação são gendrados. Para as mulheres, o caminho privilegiado de subjetivação historicamente configurado são os dispositivos amoroso e materno; para os homens, o dispositivo da eficácia”. A respeito do dispositivo da eficácia, marcado pela virilidade sexual e laborativa, e seu potencial promotor de crises e sofrimento psíquico, conferir Zanello (2018).

3 Para Chimamanda Adichie, todavia, a utilização da expressão “direitos humanos” para designar a equidade de gênero, além de desonesto, é negar a especificidade e particularidade do problema de gênero. Com efeito, a autora afirma que “[...] seria negar que a questão de gênero tem como alvo as mulheres. Que o problema não é ser humano, mas especificamente um ser humano do sexo feminino. Por séculos, os seres humanos eram divididos em dois grupos, um dos quais excluía e oprimia o outro. É no mínimo justo que a solução para esse problema esteja no reconhecimento desse fato.” (ADICHIE, 2015).

4 Em seu primeiro artigo sobre o tema, publicado em 1989, Crenshaw analisou o caso Degraffenreid contra General Motors, de 1976. Trata-se de ação trabalhista, ajuizada por Emma Degraffenreid e mais quatro mulheres negras em face de uma multinacional de fabricação automotiva, por discriminação racial e de gênero na contratação de mulheres negras. A lei antidiscriminação dos Estados Unidos não alcançava a complexidade real do caso, uma vez que os homens negros eram contratados para o “chão da fábrica”, mas não havia mulheres nesse posto de trabalho. E as mulheres, por sua vez, eram empregadas como secretárias, mas, nessas vagas, havia apenas pessoas brancas. Assim, apesar de haver emprego tanto para mulheres como para pessoas negras, as pessoas negras consideradas para os empregos eram apenas os homens, e entre as mulheres, apenas as brancas eram empregadas. O conservador posicionamento do Poder Judiciário, naquele caso concreto, foi pela inaplicabilidade da lei antidiscriminação de forma “combinada” entre raça e sexo. Trata-se de processo judicial emblemático para a compreensão do mundo do trabalho sob perspectiva interseccional. Com efeito, segundo Crenshaw, a interseccionalidade é uma sensibilidade analítica, uma forma de pensar sobre identidade e sua relação com poder. E o apagamento interseccional não é exclusivo das mulheres negras.

e negros, indígenas, quilombolas, pessoas com deficiência, entre outros grupos sociais, devem ser a chave de compreensão do mundo do trabalho.

Nesse contexto, a interseccionalidade aplicada ao direito do trabalho apresenta-se como o ponto nevrálgico da concretização dos ideais republicanos de dignidade e justiça social.

## 2 DESIGUALDADE DE GÊNERO EM NÚMEROS

Os dados denotam a urgência irrefutável de se adotarem ações com vistas a promover a equidade de gênero no mundo do trabalho. Segundo o relatório da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (Unesco), as mulheres representam 54% dos doutorandos do Brasil. No entanto, nas disciplinas da ciência, da tecnologia, da engenharia e da matemática não chegam a 35% (UNESCO, 2021), porque desde a escola são afastadas dessas áreas tecnológicas de ponta, essenciais para o desenvolvimento do país e mais bem remuneradas do que outras áreas do conhecimento.

A exclusão sistemática de mulheres no mercado do trabalho decorre de múltiplos fatores, sendo possível afirmar que, em muitos casos, esse complexo, sistêmico e estrutural processo de discriminação em virtude do gênero tem início na desigualdade de condições entre meninos e meninas no que tange ao direito de receber educação pública e gratuita.

Com efeito, no Brasil, desde tenra idade, muitas meninas negras e empobrecidas herdaram de suas mães as funções de cuidado não remunerado com os irmãos e com a casa, o que compromete a sua educação e o seu desenvolvimento, mantendo-as em verdadeiro ciclo geracional de permanência em postos de trabalho precarizados.

Esse problema social esteve presente, por exemplo, na trajetória de Laudelina de Campos Melo, símbolo da luta coletiva das trabalhadoras domésticas e fundadora da primeira associação de empregadas domésticas do Brasil, no ano de 1936, em Santos. Neta de negros escravizados, Laudelina começou a exercer o trabalho doméstico aos sete anos de idade, ajudando sua mãe, lavadeira, a cuidar dos cinco irmãos menores.

De outro lado, tem-se a falta de políticas públicas de garantia de dignidade menstrual. Segundo dados publicados no relatório “Pobreza menstrual no Brasil: desigualdade e violações de direitos”, produzido pelo Fundo das Nações Unidas para a Infância (Unicef), mais de quatro milhões de meninas em idade escolar frequentam as aulas sem estrutura mínima para a higiene menstrual nas escolas e mais de 700 mil não têm acesso a banheiro ou chuveiro em casa. Ademais, 900 mil não têm acesso à água canalizada em seus domicílios e 6,5 milhões vivem em casas sem ligação à rede de esgoto.

Nesse contexto, é possível afirmar que a pobreza menstrual, exclusividade biológica de pessoas com útero, e a assunção de encargos de família, exclusividade socio-cultural de mulheres e meninas, impactam diretamente a taxa de evasão escolar.

Ainda que superados tais obstáculos, Chimamanda Adichie (2015, p. 36-37) alerta para o fato de que:

[...] meninos e meninas são inegavelmente diferentes em termos biológicos, mas a socialização exagera essas diferenças entre meninos e meninas, o que implica a autorrealização de cada um. O ato de cozinhar, por exemplo. Ainda hoje, as mulheres tendem a fazer mais tarefas de casa do que os homens – elas cozinham e limpam a casa. Mas por que é assim? Será que elas nascem com um gene a mais para cozinhar ou será que, ao longo do tempo, elas foram condicionadas a entender que seu papel é cozinhar? Cheguei a pensar que talvez as mulheres de fato houvessem nascido com o tal gene, mas aí lembrei que os cozinheiros mais famosos do mundo – que recebem o título pomposo de ‘chef’ – são, em sua maioria, homens.

Segundo estudo publicado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2022, as mulheres ganham em média 20% a menos que os homens. Para além de tais diferenças salariais, a informalidade do trabalho de cuidado, as diversas formas de violência de gênero – das quais o assédio sexual é apenas um exemplo – e a discriminação no acesso e na permanência no emprego são alguns dos desafios relacionados a gênero no mundo do trabalho.

A propósito, no que tange ao assédio, em pesquisa conduzida pelo instituto Patrícia Galvão, 76% das entrevistadas já haviam sofrido algum tipo de constrangimento ou assédio no local de trabalho.

De outro lado, no que se refere ao exercício do direito à maternidade, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), divulgados em 2021, apontam que apenas 54,6% das mães de 25 a 49 anos de idade, com filhos de até 3 anos de idade, estavam empregadas em 2021. Se essas mães fossem mulheres negras, a distorção é agravada, uma vez que somente 49,5% das mães negras tinham emprego no período.

As mulheres representam 91,4% das pessoas no trabalho doméstico no Brasil, das quais 67,3% são negras. A maioria é responsável pelo sustento de sua família e recebe menos do que o salário mínimo (DIEESE, 2022). Além disso, mais de 73,9% das trabalhadoras domésticas do país trabalham sem carteira assinada, porta de acesso aos direitos fundamentais por meio do trabalho (IBGE, 2023).

Nesse sentido, as trabalhadoras domésticas – majoritariamente mulheres negras e para quem a regulamentação da lei trabalhista chegou parcial e tardiamente, com inexplícito atraso de 70 anos – ainda se veem marginalizadas de

proteção integral tanto sob a óptica da universalização dos direitos reconhecidos às demais categorias de trabalhadores quanto na perspectiva da efetividade das normas existentes.

### **3 A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO PODER JUDICIÁRIO**

A fim de alcançar a desejada equidade de gênero em nossa sociedade, é necessário lançar o olhar também para dentro da nossa instituição, o Poder Judiciário. A atual presidente do Supremo Tribunal Federal (STF), ministra Rosa Weber, foi a primeira magistrada de carreira a se tornar ministra do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Até hoje, TST e STF jamais tiveram uma mulher negra na sua composição.

A Justiça do Trabalho é a que consagra proporcionalmente a maior igualdade entre homens e mulheres. As mulheres são 51% da magistratura do trabalho no 1.º grau, em que o critério utilizado para recrutamento é o concurso público, que não identifica os candidatos, nem o seu gênero. No entanto, quando se trata da promoção para os Tribunais Regionais do Trabalho, com a formação de listas tríplexes, esse índice de participação feminina cai drasticamente, situando-se em torno de 40% (CNJ, 2023). No TST, dos 27 ministros, sete são mulheres.

Segundo o IBGE, 51,1% dos brasileiros são mulheres, e 56,1% da população se autodeclaram negros, entre pretos e pardos (IBGE, 2022).

Por outro lado, segundo o relatório do Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros, divulgado em 2018 pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), as mulheres representavam 38% da magistratura. Quanto à raça, 18,1% dos magistrados e das magistradas do país se autodeclaram negros e negras. (CNJ, 2018).

Outros 13 magistrados e magistradas se autodeclararam indígenas (de um universo de 18.168 magistrados), correspondendo a 0,07% do total.

Do cotejo entre a composição da população brasileira e os números apresentados, resulta incontestável que nossa magistratura, branca e masculina, não reflete a população brasileira. É urgente a mudança desse paradigma que, para além da representatividade, repercute também na capacidade do Poder Judiciário de propiciar ambiente de acolhimento e empatia, fazendo-se apto a compreender as complexidades da nossa sociedade. Uma justiça incapaz de se reconhecer em suas jurisdicionadas e seus jurisdicionados jamais será uma justiça eficaz.

### **4 PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO**

A interseccionalidade, que ocupa papel central no “Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero”,

configura importante instrumento judicial, em especial como técnica de argumentação jurídica, para a promoção do acesso à justiça e aos bens necessários para uma vida digna a todas as mulheres e meninas. Lançado pelo CNJ em 2021, o Protocolo é um dos mais importantes instrumentos jurídicos surgidos nas últimas décadas no Brasil.

Inspirado no “Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género”, concebido pelo Estado do México após determinação da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), o protocolo brasileiro, com linguagem acessível e didática, sistematiza os avanços jurídicos conquistados por mulheres e outros grupos minorizados nas últimas décadas.

Alinhado com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU, especialmente com o ODS 5 (Igualdade de Gênero) e o ODS 10 (Reduzir as Desigualdades Sociais), trata-se de importante instrumento para superar as desigualdades e todas as formas de discriminação.

É importante, no entanto, lembrar que os debates em torno do Protocolo não podem ficar restritos às mulheres. Os homens devem, igualmente, dominar os conceitos e a metodologia trazidos pelo documento. Apenas assim, seremos capazes de promover efetivamente a justiça social por meio do trabalho para todas e todos.

Julgar – e, mais do que isso, atuar – com perspectiva interseccional de gênero é um desafio para juristas, ensinados desde os bancos escolares que a linguagem técnica do direito é neutra. Trata-se de uma proposta de mudança de paradigma. O ordenamento jurídico não comporta mais a personificação do jurisdicionado na figura do “homem médio” – homem branco, heterossexual, cisgênero e ocupante de privilegiada posição na divisão social do trabalho.

Com efeito, é preciso reconhecer que as desigualdades históricas e culturais às quais estão sujeitos determinados grupos minorizados têm influência direta na produção e aplicação do direito. O protocolo nos convida a perceber que o jurisdicionado tem gênero, raça, orientação sexual, entre outros marcadores – e que, se magistrados e magistradas forem indiferentes a isso, contribuirão inexoravelmente para a manutenção das estruturas sociais de dominação presentes na sociedade brasileira – que é, como todos sabemos, uma das mais desiguais do mundo.

A metodologia sugerida no texto do protocolo desafia julgadores a refletirem a respeito dos preconceitos que os permeiam e dos estereótipos que, mesmo de forma inconsciente, muitas vezes reproduzem. É agregando as lentes de gênero e de raça a todas as fases do processo que a jurisdição será exercida de forma a contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária, conforme previsto na Constituição Cidadã de 1988.

Nesse sentido, é importante ressaltar: o Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero encontra amparo



no texto constitucional e em diversos tratados e declarações internacionais ratificados pelo Brasil, entre eles a Convenção da ONU sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW).

Cumprido ressaltar, por fim, o comprometimento da Justiça do Trabalho com a promoção da equidade de gênero no mundo do trabalho. Nesse sentido, o TST, por meio do Ato Conjunto n. TST.CSJT.GP 85/2022, instituiu Grupo de Trabalho em estudos de gênero, raça e equidade, cujo objetivo é propor políticas e programas institucionais voltados à promoção da equidade e ao enfrentamento das discriminações no âmbito da Justiça do Trabalho.

## REFERÊNCIAS

- ABREU, Alice Rangel de Paiva; OLIVEIRA, Maria Coleta F.A.; VIEIRA, Joice Melo; MARCONDES, Gláucia dos Santos. Presença feminina em ciência e tecnologia no Brasil. In: ABREU Alice Rangel de Paiva, HIRATA Helena, LOMBARDI Maria Rosa. Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais. São Paulo: Boitempo, 2016.
- ADICHIE, Chimamanda Ngozi. *Sejamos todos feministas*. São Paulo: Companhia das Letras, 2015.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Participação feminina na magistratura. Brasília: CNJ, 2023.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Perfil sociodemográfico dos magistrados brasileiros. Brasília: CNJ, 2018.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero. Brasília: CNJ, 2021.
- CRENSHAW, Kimberlé. Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine. *Feminist Theory and Antiracist Politics*. University of Chicago Legal Forum, v. 1989, Iss. 1, article 8.
- CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Estudos feministas*, Florianópolis, v. 10, n. 1, 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/mbTpP4SFXPn-JZ397j8fSBQQ>. Acesso em: 25 maio 2023.
- FUNDO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A INFÂNCIA; FUNDO DE POPULAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Pobreza menstrual no Brasil: desigualdades e violações de direitos. Disponível em: [https://www.unicef.org/brazil/media/14456/file/dignidade-menstrual\\_relatorio-unicef-unfpa\\_maio2021.pdf](https://www.unicef.org/brazil/media/14456/file/dignidade-menstrual_relatorio-unicef-unfpa_maio2021.pdf). Acesso em: 25 maio 2023.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Características gerais dos moradores 2020–2021. Rio de Janeiro: IBGE, 2022.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2021.
- INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO; LOCOMOTIVA. 76% das mulheres já sofreram violência e assédio no trabalho. Site, 2020. Disponível em: <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/violencia-em-dados/76-das-brasileiras-ja-sofreram-violencia-e-assedio-no-trabalho/>. Acesso em: 18 out. 2023.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Pay transparency legislation: implications for employers' and workers' organizations. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_849209.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_849209.pdf). Acesso em: 25 maio 2023.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA. Relatório de ciências da UNESCO: a corrida contra o tempo por um desenvolvimento mais inteligente: resumo executivo. Paris: Unesco, 2021.
- TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Mães enfrentam assédio materno e outras dificuldades para se manterem no mercado de trabalho. Notícias do TST, Brasília. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/m%C3%A3es-enfrentam-ass%C3%A9dio-materno-e-outras-dificuldades-para-se-manterem-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 18 out. 2023.
- ZANELLO, Valeska. Saúde mental, gênero e dispositivos: cultura e processos de subjetivação. Curitiba: Appris, 2018.

# ABERTURA

## EQUIDADE DE GÊNERO NO PODER JUDICIÁRIO: AÇÃO COLETIVA

*Salise Monteiro Sancho*<sup>1</sup>

Em 1822, uma menina de dez anos escreve um panfleto na cidade de Salvador. Chama-se “Lamentos de uma baiana”. Seus versos inflamados contra a tirania da Coroa Portuguesa estão incluídos na história. Sabemos que ele faz parte da sequência de acontecimentos que tecem a Independência graças ao trabalho notável de reunião e análise dos panfletos da Independência realizado pelos historiadores Marcello Basille, Lúcia Bastos e José Murilo de Carvalho, publicado pela Editora UFMG, em 2014. Porém sobre a sua autora sempre pesou um enorme silêncio, até a historiadora Patrícia Valim mergulhar em arquivos para retirá-la do esquecimento, que é, afinal, lugar do silêncio, da indiferença e da obscuridade. A jovem autora do panfleto permaneceu fora do relato que a história faz da Independência por duzentos anos até aqui, quando, enfim, podemos conhecer Urânia Vanério (STARLING; PELLEGRINO, 2022, p. 13).

A Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, instituída pela Resolução n. 255/2018, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), está inserida em um contexto histórico de sucessivas mudanças para o exercício de direitos pelas mulheres. Gerações passadas lutaram bravamente para garantir o direito da mulher a votar e ser votada, ao uso do próprio nome, à independência econômica, à liberdade sexual e à emancipação do poder do homem na família. Ainda que a Lei n. 4.121/1962, conhecida como o Estatuto da Mulher Casada, tenha reduzido o poder de controle pelo homem sobre a mulher na sociedade conjugal, isso não quer dizer que a lei tenha implicado mudança cultural imediata. Muito antes pelo contrário. No Brasil, enquanto no final dos anos de 1970 a publicação da obra “O relatório Hite: um profundo estudo sobre a sexualidade feminina”, de Shere Hite,

ingressava nas prateleiras e lançava, em arena pública, o debate sobre a sexualidade, grande parcela das mulheres continuou arraigada a práticas que simbolizavam o controle do feminino pelo masculino, como o uso do número do cadastro de pessoa física do cônjuge, até meados dos anos de 1990, e a adoção do sobrenome do marido, até os dias de hoje. Foram feministas de envergadura que enfrentaram grandes desafios políticos para cada uma das mudanças jurídicas e encorajaram outras mulheres a levarem a efeito as mudanças culturais correspondentes.

Atualmente, entre outros pontos, o movimento feminista discute enfaticamente a manutenção do controle sobre a mulher sob as diversas formas de violência – ainda que microviolências ou microagressões – e as barreiras reais na sua participação na esfera pública, nos espaços de poder e de tomada de decisão. Embora as normas jurídicas possam ter conferido aparente igualdade de gênero, culturalmente essa igualdade ainda não ocorreu, sobretudo porque essas normas, em essência, correspondem a um tratamento que se afigura injusto com responsabilidades que são atribuídas às mulheres ou exercidas por elas.

Na magistratura, a participação das mulheres não é consentânea com os percentuais do gênero e da raça existentes na população brasileira. Quanto mais elevado o grau de jurisdição, menor a participação das mulheres. Quanto maior o poder decisório administrativo, como é o caso do CNJ, menor a participação das mulheres.

A participação feminina nas esferas de poder e de tomada de decisão recebe atenção internacional.

Na França, medidas legislativas foram tomadas objetivando a paridade de gênero na sociedade. Conforme divulgação em diversos sites no Brasil, o Senado da França, no ano de 2021, aprovou norma que prevê paridade de gênero nos conselhos de administração de grandes empresas, reconhecendo a existência de barreiras que prejudicam o acesso das mulheres a escalões mais altos,

<sup>1</sup> Conselheira do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e desembargadora do Tribunal Regional Federal (TRF) da 4.ª Região. Doutora em direito público e filosofia jurídica pela Universidad Autónoma de Madrid.

denominadas “teto de vidro” (FRANÇA, 2021). Nos termos da notícia veiculada, a norma prevê que as mulheres representem pelo menos 30%, até 2027, e 40%, em 2030, nas direções das empresas com mais de 1.000 empregados; que a partir de 2030, as empresas terão mais dois anos para cumprimento, sob pena financeira; e que as porcentagens de homens e mulheres devem ser publicadas pelas empresas a cada ano (FRANÇA, 2021). Em 2022, o Parlamento da União Europeia também aprovou regra para equidade de gênero nos conselhos de administração das empresas (PARLAMENTO EUROPEU, 2022).

Na administração da justiça francesa, o Conseil Supérieur de la Magistrature (CSM), Conselho Superior da Magistratura com atribuições administrativas sobre a magistratura francesa, apresentou, no *Rapport d'activité* de 2020, o panorama da participação feminina na Corte de Cassação e na Presidência dos tribunais inferiores franceses vinculados ao referido Conselho. No período dos anos de 2015 a 2020, a participação feminina na Corte de Cassação correspondeu a 53%. No topo, a participação das mulheres na Presidência da Corte foi de apenas 25%, subindo para 37% na Presidência de Câmaras, 54% entre conselheiros(as) e 65% entre conselheiros(as) referendários(as), em espécie de suplência, baixando para 35% na Secretaria-Geral e novamente subindo o percentual para 79% e 64% entre os(as) auditores(as) responsáveis pela administração e por atividades similares a instrutores (CSM, 2021).

Nas presidências das cortes de apelação e dos tribunais judiciais franceses, as candidaturas por mulheres foram de somente 21% no ano de 2020. O monitoramento realizado pelo CSM revelou que, no período de 2006 a 2020, as candidaturas das mulheres à presidência de cortes de apelação ou de tribunais judiciais nunca chegou a 50%, atingindo os maiores percentuais nos anos de 2016 e 2017 com 39,86% e 33,53%, respectivamente, com média de 21% no período (CSM, 2021).

Não obstante, as ações voltadas para a paridade de gênero, o próprio CSM não alcança paridade na sua formação atual, sendo a Presidência e a Secretaria-Geral exercidas por integrantes homens, com a participação de 11 mulheres correspondentes a cerca de 39% da composição do referido Conselho (CSM, 2023).

No Brasil, o CNJ, atualmente, além da ministra presidente, a terceira mulher nesse cargo nos 18 anos de existência do órgão e em toda a história do Supremo Tribunal Federal (STF), há somente outras duas conselheiras no exercício de mandato, resultando em percentual de 20%, coincidente com a média histórica publicada no Portal do CNJ como uma das consequências das discussões ocorridas no evento Mulheres na Justiça: novos rumos da Resolução CNJ n. 255/2018 (CNJ, 2023).

O primeiro relatório parcial da pesquisa “A participação das magistradas no Conselho Nacional de Justiça: números e trajetórias”, realizada pelo Núcleo de Estudos

e Pesquisas sobre gênero, direitos humanos e acesso à justiça da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (Enfam) e apresentada pela desembargadora Adriana Ramos de Mello e pela juíza Marcela Santana Lôbo durante o evento Mulheres na Justiça: novos rumos da Resolução CNJ n. 255/2018, evidenciou que o CNJ, durante toda sua existência, teve somente 20% de mulheres ocupantes do cargo, sendo que a cadeira sob indicação do Senado Federal e uma das cadeiras sob indicação do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) nunca foram ocupadas por mulheres, e constatou, ainda, que não há dados sobre a composição racial no histórico do CNJ (Enfam, 2022).

Da mesma forma que o CSM francês, o CNJ vem monitorando a participação feminina nos tribunais, não se detendo, porém, às presidências dos tribunais, mas avançando à composição geral de cada órgão.

De acordo com os dados disponíveis em meados de 2022, na Pesquisa “Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário”, a participação das magistradas nos tribunais de segundo grau apresentava – e continua apresentando – o indicativo de estagnação na faixa de 25% de desembargadoras desde o ano de 2009 e estão em maior peso no primeiro grau de jurisdição, cerca de 40% de mulheres, não havendo prognóstico de alcance da paridade de gênero na composição dos tribunais (CNJ, 2019). Conforme o “Relatório de atividade Igualdade Racial no Judiciário”, as juízas negras, por sua vez, em um número muitíssimo inferior ao da composição da população brasileira, representam ínfimos 6% (CNJ, 2020).

Para além da paridade nas instâncias jurisdicionais, é preciso também considerar a participação feminina em diversos cargos de gestão ou em projetos com visibilidade no Poder Judiciário. São diretoras do foro, juízas auxiliares, integrantes de comitês e comissões, integrantes em grupos de trabalho em órgãos superiores de gestão, conselheiras, entre outros cargos e oportunidades existentes no Poder Judiciário.

Ainda que a condição de servidoras do Poder Judiciário requeira medidas de equidade de gênero, as pesquisas, até então realizadas pelo CNJ, identificaram percentuais na ocupação de cargos e no exercício de cargos de chefia que, no geral, representam paridade de gênero e de raça na composição dos tribunais para a democracia na sociedade brasileira, a política de incentivo à participação institucional feminina está fortemente inclinada para as ações relativas à movimentação de magistradas de carreira.

A baixa participação das mulheres nos tribunais de segundo grau de jurisdição aguçou a produção acadêmica por parte de magistradas que percebem a existência de um tratamento da magistratura com base na realidade masculina, o qual é desfavorável à trajetória profissional das mulheres. Uma das pesquisas desenvolvidas sobre esse tema foi “Discriminação por motivo de gênero e bar-



reiras no acesso ao segundo grau de jurisdição no Brasil por magistradas de carreira”, dissertação de mestrado apresentada por Mariana Rezende Ferreira Yoshida, juíza de direito do Tribunal de Justiça do Estado do Mato Grosso do Sul, no Programa de Pós-Graduação Profissional em Direito da Enfam. A pesquisa foi apresentada no encontro e, sinteticamente, a magistrada expôs as barreiras identificadas na carreira da magistratura para as mulheres e sugeriu medidas bem concretas e possíveis para o Poder Judiciário na busca da equidade de gênero.

A estagnação do percentual de participação feminina nos tribunais também acentuou a atuação de magistradas, notadamente por meio das associações nacionais de magistratura dos respectivos ramos de justiça, para busca de medidas administrativas em prol da igualdade entre homens e mulheres no Poder Judiciário. As principais associações nacionais de magistratura, a Associação de Magistrados Brasileiros (AMB), a Associação de Juízes Federais do Brasil (Ajufe) e a Associação Nacional da Magistratura do Trabalho (Anamatra), possuem setoriais de juízas, conhecidas como AMB Mulheres, Ajufe Mulheres e Anamatra Mulheres. De um lado, questionam-se, por exemplo, a mensuração de níveis de produtividade para fins de promoção sem distinguir período de lactação ou circunstância de separação de casais em que as magistradas com filhos pequenos têm redução da sua rede de apoio e sobre o teletrabalho durante o período de lactação com necessidade de perícia. De outro lado, questionam-se o efetivo alcance da paridade de gênero nos tribunais e a resposta institucional para democratização do conteúdo decisório das cortes a partir de sua formação de acordo com a composição da sociedade.

O evento “Mulheres na Justiça: novos rumos da Resolução CNJ n. 255/2018”, desde a sua concepção, envolveu a cooperação de muitas magistradas. Foram magistradas de todos os ramos de justiça, instâncias e regiões do país, algumas delas representantes da AMB, Ajufe e Anamatra, cujas diversas pautas sobre equidade de gênero aportaram no CNJ. Durante a primeira reunião deste grande grupo, em *brainstormig*, foi escolhido o nome a ser dado ao evento. Coletivamente, optou-se pela expectativa de mudança, adotando-se a expressão “novos rumos” para a Resolução fundadora da Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, a Resolução CNJ n. 255/2018, editada no período em que a ministra Cármen Lúcia Antunes Rocha exerceu a Presidência do STF e do CNJ. “Novos rumos” pretendeu indicar a acentuação dessa política e a obtenção de avanços concretos na equidade de gênero e na ampliação da participação feminina em todas as instâncias do Poder Judiciário.

Essa expectativa das magistradas mobilizou forças para a organização de um encontro verdadeiramente produtivo a favor das magistradas brasileiras, com a programação de expositores e expositoras que trouxessem

conteúdos novos, consistentes e provocativos em termos de reflexão e de ação. Ação porque, além das exposições, o evento foi eminentemente propositivo, por ter sido organizado em forma de painéis e oficinas temáticas, orientadas para a produção de resultados. Foram, assim, as oficinas de: participação feminina em tribunais, que forneceu como resultado uma proposta de ato normativo para acesso das magistradas aos tribunais; participação feminina em bancas de concurso, formação inicial e formação continuada em gênero, que forneceu como resultado propostas de atos normativos para a paridade de gênero nas comissões examinadoras e bancas de concurso e o acompanhamento e a capacitação sobre julgamento com perspectiva de gênero nos tribunais, ambas convertidas na Resolução CNJ n. 496/2023 e na n. 492/2023; participação feminina no CNJ, que forneceu como resultado balizas que foram propostas para a alteração do Regimento Interno do CNJ; participação feminina em convocações e designações, que forneceu balizas para ato normativo sobre paridade de gênero na convocação de juízes e juízas auxiliares, na composição de comitês, conselhos, grupos de trabalho; e participação feminina no Prêmio CNJ Qualidade, que forneceu critérios para a edição do prêmio em 2022, a primeira edição em que a equidade de gênero na magistratura está sendo considerada como fator de demonstração de qualidade na administração da justiça. Essas oficinas formaram verdadeiro exército de mulheres – e de alguns homens – determinadas a mobilizar a administração da justiça. Apenas na coordenação das oficinas, estavam mobilizadas 23 pessoas; cada oficina teve em média 25 magistradas inscritas, salvo a oficina 1, que chegou a 50 inscrições. E esse número foi condicionado às limitações físicas do auditório do CNJ, registrando-se que houve pessoas interessadas que não puderam se inscrever apenas em face de se terem esgotado as inscrições.

Sinergicamente, a magistratura brasileira foi capaz de produzir concretamente medidas que visam atender o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) n. 5 da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU, 2015) de “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”, principalmente por meio de uma de suas metas, a meta 5.5, que visa a “garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública” (ONU, 2015). O relatório produzido pela ONU Mulheres e pelo Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais (IGUALDADE, 2022), indicou que, no ritmo atual, a igualdade de gênero poderá levar 300 anos para ser alcançada; as lacunas na proteção legal e na remoção de leis discriminatórias podem levar até 286 anos para serem resolvidas; a igualdade em posições de liderança no local de trabalho podem levar até 140 anos para ser alcançada; a igualdade de representação nos parlamentos podem levar até 40 anos para ser atingida; e a erradicação do casamento infantil

até 2030 exigirá que o progresso nessa proteção ocorra 17 vezes mais rápido do que a última década, com atenção especial para meninas das famílias rurais mais pobres e nas áreas afetadas por conflitos (IGUALDADE, 2022).

A equidade de gênero nos tribunais é uma contribuição decisiva para a efetivação do julgamento com perspectiva de gênero no Poder Judiciário brasileiro.

## REFERÊNCIAS

BOSSLER, Fábio Luís. Estudo comparado: tribunais superiores do Brasil e da França. **Revista CNJ**, Brasília, v. 4, n. 1, p. 71-89, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/ojs/revista-cnj/issue/view/5/4>. Acesso em: 22 set. 2023.

BRASIL. **Lei n. 4.121, de 27 de agosto de 1962**. Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada. Brasília: Presidência da República, 1962. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1950-1969/l4121.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l4121.htm). Acesso em: 22 set. 2023.

CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA MAGISTRATURE. **Rapport d'activité 2020**. Paris: 2021. Disponível em: [http://www.conseil-superieur-magistrature.fr/sites/default/files/rapports\\_activite\\_csm\\_-\\_rapport\\_dactivite\\_2020.pdf](http://www.conseil-superieur-magistrature.fr/sites/default/files/rapports_activite_csm_-_rapport_dactivite_2020.pdf). Acesso em: 21 set. 2023.

CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA MAGISTRATURE. **Composition & Organisation**. 2023. Disponível em: <http://www.conseil-superieur-magistrature.fr/le-csm/composition-et-organisation>. Acesso em: 21 set. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Composição atual**. Site, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/composicao-atual/>. Acesso em: 22 set. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Histórico de conselheiros**. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/sobre-o-cnj/historico-de-conselheiro>. Acesso em: 22 set. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Igualdade racial no Judiciário**. Brasília: CNJ, 2020. Disponível em: [https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/10/Relatorio\\_Igualdade-Racial\\_2020-10-02\\_v3-2.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/10/Relatorio_Igualdade-Racial_2020-10-02_v3-2.pdf). Acesso em: 22 set. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução n. 255, de 4/9/2018**. 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: 22 set. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução N° 492 de 17/03/2023**. Estabelece, para adoção de Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário, as diretrizes do protocolo aprovado pelo Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ n. 27/2021, institui obrigatoriedade de capacitação de magistrados e magistradas, relacionada a direitos humanos, gênero, raça e etnia, em perspectiva interseccional, e cria o

Comitê de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero no Poder Judiciário e o Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4986>. Acesso em: 22 set. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução N° 496 de 03/04/2023**. Altera a Resolução CNJ n. 75/2009, que dispõe sobre os concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário nacional. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5030>. Acesso em: 22 set. 2023.

HITE, Shere. **O relatório Hite**: um profundo estudo sobre a sexualidade feminina. Rio de Janeiro: Dielf, 1978.

FRANÇA aprova cotas de paridade na direção de empresas. **UOL Notícias**, Agence France-Press (AFP), 16 dez. 2021. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/afp/2021/12/16/franca-aprova-cotas-de-paridade-na-direcao-de-empresas.htm>. Acesso em: 22 set. 2023.

IGUALDADE de gênero está a três séculos de distância. **ONU News**, 7 jul. 2022. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2022/09/180032>. Acesso em: 22 set. 2023.

MELLO, Adriana Ramos de; SCIAMMARELLA, Ana Paula de Oliveira; YOSHIDA, Mariana Rezende Ferreira (Coords.). **A participação de magistradas no Conselho Nacional de Justiça**: números e trajetórias: relatório parcial de pesquisa. Núcleo de pesquisa em gênero, direitos humanos e acesso à justiça. Brasília: Enfam, 2022. Disponível em: c. Acesso em: 22 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Brasília: ONU, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em: 22 set. 2023.

PARLAMENTO EUROPEU. Parlamento aprova regras de referência para a igualdade de gênero nos conselhos de administração. **Atualidade Parlamento Europeu**, 22 nov. 2022. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/news/pt/press-room/20221118IPR55706/parlamento-aprova-regras-para-a-igualdade-de-genero-na-lideranca-de-empresas>. Acesso em: 22 set. 2023.

STARLING, Heloisa M.; PELLEGRINO, Antônia. A voz pública das mulheres: um lugar na história. In: STARLING, Heloisa M. *et al.* **Independência do Brasil**: as mulheres que estavam lá. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2022. p. 9-16.

YOSHIDA, Mariana Rezende Ferreira. **Discriminação por motivo de gênero e barreiras no acesso ao segundo grau de jurisdição no Brasil por magistradas de carreira**. Brasília, 2022. Disponível em: [https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/174070/discriminacaopor\\_motivo\\_yoshida.pdf](https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/174070/discriminacaopor_motivo_yoshida.pdf). Acesso em: 22 set. 2023.

# LANÇAMENTO DA CAMPANHA: 21 DIAS DE ATIVISMO PELO FIM DA VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

## GESTÃO JUDICIÁRIA NACIONAL À CONSCIENTIZAÇÃO DO DEVER DE EQUIDADE

*Amini Haddad Campos<sup>1</sup>*

### 1 INTRODUÇÃO

O mês de novembro cataloga importante movimento mundial denominado 16 Dias de Ativismo pelo Fim da Violência contra as Mulheres, com destaque para o plano simbólico das irmãs “Mirabal” (Minerva, Pátria e Maria Teresa), na República Dominicana, na data que simboliza, pela Organização das Nações Unidas (ONU) (25/11), o início da campanha mundial. A brutalidade dos assassinatos, em suas circunstâncias e condições, traz-nos o respaldo de novas exigências na ambiência pública, para além da fixação de um calendário. Almeja-se a conscientização quanto às graves violações aos direitos humanos de mulheres e meninas no planeta, inclusive visando maior conscientização desse dever na dinâmica de acesso à Justiça.

No Brasil, a campanha recebeu o acréscimo de dias, considerando-se a data que registra o dia da consciência negra, em razão de as estatísticas afirmarem as mulheres negras como as maiores vítimas do feminicídio.<sup>2</sup>

Percebe-se que, a par da universalidade proclamada nos diplomas internacionais de Direitos Humanos, perduram alegações fulcradas em costumes atroz, de naturalização de condutas violadoras, assim utilizadas como uma pretensa “autorização cultural” fulcrada em

simbolismos de condicionamentos hierarquizados ou, ainda, de uma ação catalogada no exercício de uma suposta autonomia da vontade (liberalismo) no exercício de direitos, independentemente da constatação da ofensa ao princípio-norte que permeia a acepção de “integridade normativo-sistêmica”, a partir de seu núcleo fundamental: a dignidade humana.

Diante desse quadro, não é inócua dizer que é dever de cada representante de função ou de atividade pública opor-se à instrumentalização do ser humano. Essa é uma Política de Estado inderrogável, sem prejuízo do dever de cada um (cidadania em geral), no sentido de sua conduta individual (perspectiva da universalidade). Quanto aos agentes de Estado ou de função pública, a delimitação se sobrepõe a um campo meramente individual e alcança dever inerente à função para fins da defesa de interesses coletivos, sociais, circunscritos à orientação preventiva e de enfrentamento à violação de direitos fundamentais, em perspectiva universalizante.

No âmbito público, temos objetivos fundamentais que devem alicerçar todos os setores, atos e delimitação dos Poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário). Eles estão alinhavados no artigo 3º. Da Constituição da República, onde restam claros os deveres inerentes a todos que estiveram no exercício de uma atividade

<sup>1</sup> Professora efetiva da Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT). Juíza de direito do TJMT. Pós doutora em ações coletivas e direitos sociais pela Universidad Salamanca. 2º Pós-doutoramento, junto à Universidade de Brasília (UnB), sob a supervisão da Profa. Dra. Ela Wiecko Volkmer de Castilho. Doutora, com nota máxima e distinção, em direito processual civil e efetividade do direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). Doutora, com nota máxima e distinção, em direito pela Universidad Católica de Santa Fe (Derechos Humanos, Multiculturalismo y Violencia de Género). Mestre em Teoria do Estado e Direito Constitucional pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC/RJ). Especialista em Direito Civil e Processo Civil (UNESA/RJ); Direito Penal e Processo Penal (UNESA/RJ); Direito Administrativo, Constitucional e Tributário (Universidade Cândido Mendes/RJ) e MBA em Poder Judiciário/FGV-Rio, com intercâmbios/estágios nos tribunais: americanos – Programa Internacional de Formação Judiciária em Administração Judiciária – Dean Rusk Center/International, Comparative and Graduate Legal Studies da School of Law e do Institute of Continuing Judicial Education, Athens, USA; e na Suprema Corte da Argentina, Mendoza (Centro de Capacitación e Investigaciones Judiciales Dr.Manuel A. Sáez – Suprema Corte, Provincia de Mendoza. Graduada e laureada, com a 1.ª média geral, da Instituição Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT). Coordenadora do Centro de Estudos Científicos sobre Vulnerabilidades, da Faculdade de Direito da UFMT. Juíza Auxiliar da Presidência do CNJ na gestão da Ministra Rosa Weber. Supervisora do Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Servidores do Poder Judiciário (Ceajud). E-mail: amini@terra.com.br. CV: <http://lattes.cnpq.br/4301365834354786>.

<sup>2</sup> Dados estatísticos podem ser encontrados nos detalhamentos oficiais apresentados pela Fiocruz.

de pública (Estado: união, estados, Distrito Federal e municípios).

Art. 3.º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I – construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II – garantir o desenvolvimento nacional;

III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Portanto, deve-se agir e dialogar para o alcance de estruturas públicas e sociais com maior dimensão equitativa entre mulheres e homens, com a efetiva superação de mazelas sociais comumente reproduzidas.

Quanto à visibilidade isonômica no âmbito dos poderes constituídos, é importante dizer que a imagem reproduzida ganha campo educacional-informativo em todos os setores, no sentido de afirmar ou negar espaços de legitimidade. Dar guarida à informação de que todos os espaços são humanos significa trazer realidade democrática, imprescindível aos interesses públicos, com projeção coletiva. Ainda, a formatação equitativa dos espaços de decisão nas cúpulas (Executivo, Legislativo e Judiciário) ganha maior consensualidade-participativa às concepções de “prioridades públicas nos limites orçamentários”, com impacto em toda a sociedade.

A invisibilidade imposta culturalmente ao feminino, com a orientação de seu espaço exclusivo “na família e no lar” evidencia planos simbólicos que fragilizam a existência de mulheres e meninas (signos: referências, imagens e significação) nas relações sociais. É necessário desmistificar diversos planos e circunstâncias para que possamos vencer as difíceis cifras dos crimes da violência de gênero, que desqualifica o feminino.

Nessa ordem, foram procedidas leituras estatísticas e mapas que orientavam os motivos e bases científicas dessa modalidade de violação (HEISE; BROWNING; JEWKES; VIVES-CASES). Essa crítica possibilitada a partir da análise de dados científicos, é decorrência das normativas internacionais de Direitos Humanos à revisão de diplomas normativos internos e das políticas públicas existentes, em virtude das dramáticas situações das realidades vividas por mulheres e meninas.

Assim, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), visando a uma política nacional à equidade no exercício dos direitos processuais, tem buscado ações de conscientização<sup>3</sup> e de formação diferenciadas aos magistrados, aten-

dendo aos compromissos asseverados pelas Convenções da ONU e da OEA, à Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) (ONU/1979) e para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção Interamericana – OEA/1994), esta também denominada Convenção de Belém do Pará. De igual forma, o CNJ tem considerado os respectivos protocolos diretivos de Direitos Humanos e suas relatorias informativas.

## 2 REPRESENTATIVIDADE FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO. NOVOS OLHARES PARA UMA VELHA PROBLEMÁTICA - A INVISIBILIDADE IMPINGIDA

Pensamentos liberais (iluminismo da Revolução Francesa) e as subsequentes cartas de direitos que alicerçaram o liberalismo foram instituídos sem autorizar ou contemplar a participação feminina no ambiente político e público, exceto em tímidas considerações trazidas por LOCKE e MILL.<sup>4</sup>

A percepção de que o liberalismo propõe uma universalidade vazia, baseada em uma “razão pública” sem escolher mecanismos eficazes de consciência e freios sobre autonomias ilegítimas, permite-nos atrelar tal orientação à confecção de um perfil de pessoas excluídas ou descartadas. Isso é evidente em todas as normatizações que foram acrescentadas no mundo, com a ausência do feminino (tanto na confecção como no efeito jurídico dessas normativas à atribuição de espaços legítimos ou a inexistência deles às mulheres).

Da mesma forma, a ausência de um padrão de diálogo intercultural pode comprometer a máxima da proteção humana quando considerada apenas elementos intersetoriais, ou seja, quando existentes restrições a partir de alguns pontos culturais, com desconsideração prévia de uma igual humanidade a toda identificação “ser humano”.<sup>5</sup>

Como podemos explicar a ampla gama de grupos sociais (inclusive grupos étnicos), que foram excluídos ou marginalizados do núcleo decisório social, a exemplo das mulheres?<sup>6</sup>

Não se descaracteriza outra questão importante à análise: os mapas que alicerçam violações fundadas em possível “identidade cultural”, quando esta extrapola limites de compreensão atinentes ao equânime desenvolvimento humano. É certo que muitas culturas apregoam a desqualificação do feminino, com a legitimação de sua invisibilidade, ou condicionamento. Portanto, pensar as

3 Para maiores detalhes, consultar as Resoluções n. 254/2018, 255/2018 e 492/2023, todas do CNJ. Os dados podem ser obtidos no portal do CNJ.

4 Pode contribuir nessa ordem de pesquisa: CAMPOS, 2021.

5 KYMLICKA, 2003, p. 82-87.

6 Essa apropriação alcança vários efeitos sociais. Ver: UNICEF. 2001. E também: BBC, 2015. Outros relatórios: OIT, 2002. GODENZZI, 2005, p. 4.



diferenças camufladas por uma “biologia feminina” e “uma biologia masculina”, com efeito hierarquizante na antropologia, serve de base crítica à proposta da equidade, com uma necessária desconstrução da apropriação do feminino. A base cultural que hierarquiza a relação masculino/feminino não é de ordem natural, mas cataloga por distribuições de papéis sociais que objetificam direta ou indiretamente as mulheres em relação aos homens.

Na investigação dos conceitos e limites para a dimensão da cultura e da identidade cultural, o aspecto comunitário (SANDEL, TAYLOR) foi hábil para a percepção de que é necessário considerar as forças que englobam as estruturas identitárias, em seus processos de inclusão ou exclusão (pertencimento ou não) e a dificuldade de seu confronto, apesar dos limites teóricos que devem ser traçados na dimensão pública.<sup>7</sup>

Nessa ordem, alguns críticos descrevem certas culturas como desumanas, sem negar que a percepção da cultura sempre ocorre em um contexto de assimilação, que determina que a própria cultura não está sujeita à escolha, pelo menos não em sua totalidade. Não escolhemos nossa primeira língua, simplesmente aprendemos e reproduzimos suas estruturas e vocabulários (senso fenomenológico-empírico de cultura). Aprendemos códigos e símbolos de comunicação (senso antropológico da cultura). Ressaltamos a alimentação, os pratos típicos que foram compartilhados na dimensão da nossa existência e, assim, categorizados em reproduções comunitárias. Não escolhemos um continente para nascer. Quando começamos a escolher, o fazemos a partir de classificações e significados sedimentados (visão estruturalista da cultura), com consciência disso ou não. Cada ser humano incorpora a teia de práticas, rituais, crenças, significados, modos de viver, sofrimento, ao traçar os objetivos da vida (visão crítica da cultura). Justamente por isso, a necessidade de um espaço de diálogo multicultural é cada vez mais reconhecido, em uma diretriz interculturalista (HABERMAS e FRANCESCO VIOLA).<sup>89</sup>

Nesse sentido, o CNJ tem implementado campo vasto de atuação pública, no sentido de compreender que a orientação social impacta a dimensão de conflito na comunidade/sociedade e, conseqüentemente, acresce grau de litigiosidade, com conseqüências sérias aos limites da concepção de acesso à justiça.

Nesse sentido, é necessário compreender a crítica de SUSAN WOLF<sup>10</sup> para a situação comum atinente à

violência de gênero sofrida por mulheres e meninas, independentemente da nacionalidade ou mesmo grupos inseridos (até mesmo no Canadá ou na França: exemplo dos mórmons, amish, islâmicos voltados às expressões extremistas -ex. do talibã, assim como judeus ortodoxos), conforme a dinâmica da “política de reconhecimento”.

Com esse perfil, propõem-se o desafio de instituir campanhas, informes, ações públicas, institucionais e normativas capazes de reorientar à equidade<sup>11</sup> com real perspectiva de extensão ao diálogo universal<sup>12</sup>.

Isso é imprescindível para a temática de enfrentamento e de prevenção à violência de gênero contra mulheres e meninas (perspectiva de gênero).

Tais ações não possuem objetivo somente externo.

É evidente a maximização de diálogos nas estruturas internas do Poder, com projeções à potencialidade de novas percepções de consciência à equidade. Isso significa a possibilidade de se lidar com a falta de representatividade feminina, com a estruturação de perfis mais participativos às mulheres, em decorrência da sedimentação desse dever público, atinente ao valor “democracia”.

Não desconsideremos as realidades atuais, inclusive da ausência de mulheres na representação máxima da Política Judiciária Nacional: o CNJ<sup>13</sup>. Mas, quem indica mulheres à composição do Conselho?

É importante majorar o âmbito do diálogo público para que todos os espaços de poder possam ser chamados à prestação de contas com o dever de equidade (objetivos fundamentais, art. 3.º, incisos I, III e IV, CF).<sup>14</sup>

Esse é o objetivo macro das ações de conscientização, com diálogo interno e externo. Busca-se a funcionalidade do Poder, com projeções de sentido nos limites conceituais do “Acesso à Justiça”, em sua amplitude de conceito: políticas de Estado à equidade.

### **3 A CAMPANHA DOS 21 DIAS DE ATIVISMO PELO FIM DA VIOLÊNCIA CONTRA MULHERES E MENINAS E AS AÇÕES PRÓ-EQUIDADE NA POLÍTICA JUDICIÁRIA NACIONAL DO CNJ**

O CNJ assumiu relevante compromisso social com a representação feminina nos espaços de poder e de gestão judicial, sem prejuízo do aprimoramento de uma Política Judiciária Nacional de melhoria do acesso à justiça

7 SANDEL, 2000, p. 182.

8 UNICEF, 2001. E também: BBC. 2015. Outros relatórios: OIT, 2002. No entanto: Nações Unidas. ONU, 2013.

9 GODENZZI, 2005, p. 4.

10 WOLF, 1994, p. 75-76.

11 VIOLA, 2006, p. 41.

12 HABERMAS, 2006, p. 48; 110-112; 141-142.

13 Desde a criação do CNJ, em 2004, 120 pessoas compuseram o CNJ, dos quais 96 foram homens e apenas 24 mulheres. Isso significa apenas 20% de participação feminina. Os dados podem ser lidos na Pesquisa “A Participação das Magistradas no CNJ: Números e Trajetórias.

14 Outras referências sobre a temática podem ser consultadas na pesquisa do CNJ. Ver: Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário. 2019. De igual forma, importante considerar a pesquisa realizada pela Ajufe: Quem estamos empoderando: indicadores e tendências sobre diversidade em cortes constitucionais.

(aprimoramento de medidas preventivas e de contenção à violência contra mulheres e meninas), conforme desenvolvimento de Políticas de Promoção da Equidade de Gênero (Agenda 2030, ODS 5, 10 e 16).

A Resolução n. 254 e a n. 255/2018 são marcos a serem considerados, conjuntamente com o Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero, anteriormente apresentado com a Recomendação n. 128/2022 e, atualmente, parte integrante da Resolução n. 492/2023.

Nessa relevante missão pró-equidade, o CNJ aderiu, pela primeira vez, à Campanha dos 21 Dias de Ativismo pela Equidade no Combate à Violência contra as Mulheres, promovendo diversas ações,<sup>15</sup> em conjunto com entidades públicas e privadas,<sup>16</sup> viabilizando um amplo campo de diálogo público à conscientização em todos os espaços relacionais, com a realização de inúmeras parcerias: a) realização de dezenas de seminários por todo o Brasil,<sup>17</sup> além de uma ação internacional do CNJ, conforme participação no Fórum Global da Nova Economia<sup>18</sup> no mesmo período;<sup>19</sup> b) atos públicos (nacionais e regionais),<sup>20</sup> incluindo caminhada no Parque da Cidade,<sup>21</sup> em Brasília, além de passeatas realizadas em outras capitais do país à dinâmica informativa, por meio de parcerias

com o Grupo Mulheres do Brasil e com o Movimento Global Virada Feminina, com objetivo preventivo e de engajamento de diversos atores na temática (setores públicos e privados);<sup>22</sup> c) produção de um VT oficial do CNJ<sup>23, 24</sup> nos cinemas de todas as capitais do Brasil;<sup>25</sup> d) publicação de artigos (Jornal O Globo<sup>26</sup> e Estadão<sup>27</sup>), com outros destaques em matérias publicitárias<sup>28, 29, 30</sup>; e e) divulgação de vídeos institucionais, com falas específicas de ministros e de ministras das Cortes Supremas (STF,<sup>31, 32, 33, 34, 35, 36</sup> STJ,<sup>37, 38, 39, 40</sup> TST<sup>41, 42</sup> e STM<sup>43</sup>), para os objetivos da campanha, além da pautas desenvolvidas em conjunto com o Link CNJ (“Série sobre 21 dias de Ativismo pelo Fim da Violência contra as Mulheres”)<sup>44</sup>.

De igual forma, vários conteúdos foram produzidos em ação conjunta com o setor de comunicação do CNJN, sem prejuízo da atuação cooperada com os demais poderes, com a realização de ações conjuntas.<sup>45</sup>

Em desenvolvimento das ações, seguiu-se à Campanha dos 21 Dias de Ativismo pelo Fim da Violência contra a Mulher, novas ações, com os objetivos pró-equidade relacionados ao mês de março. Nessa medida, o CNJ promoveu novas ações institucionais durante o mês de março de 2023, com o intuito de tratar de assun-

15 Para acesso às informações detalhadas, consultar o portal do CNJ. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-aco-es/violencia-contra-a-mulher/21-dias-de-ativismo-pelo-fim-da-violencia-contra-a-mulher/noticias/>.

16 Para conhecimento dessas parcerias, acessar link disponível em: <https://www.cnj.jus.br/judiciario-e-parceiros-desenvolvem-aco-es-de-mobilizacao-pelo-fim-da-violencia-contra-a-mulher/>.

17 Vários dados podem ser obtidos no link disponível em: <https://www.cnj.jus.br/com-atuacao-do-cnj-judiciario-debateu-violencia-contra-mulheres-em-21-dias-de-ativismo/>.

18 Neste evento, um vídeo institucional da ministra Rosa Weber foi exibido, referente à Campanha dos 21 Dias de Ativismo pelo Fim da Violência contra as Mulheres (Campanha), da Presidência do STF e do CNJ abriu o evento, além da participação da presente em palestra específica.

19 Congresso Internacional (Fórum Global da Nova Economia Mundial, com a abertura viabilizada pelo vídeo institucional da campanha do CNJ.

20 Dados referenciais disponíveis em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/comum/congresso-lanca-campanha-dos-21-dias-de-ativismo-pelo-fim-da-violencia-contra-meninas-e-mulheres..>

21 Dados sobre a passeata e organizações parceiras por todo o Brasil, disponíveis em: <https://www.cnj.jus.br/caminhada-pede-fim-da-violencia-contra-mulheres-e-meninas/>.

22 Dados podem ser encontrados em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/32882-anamatra-adere-a-campanha-21-dias-de-ativismo-pelo-fim-da-violencia-contra-as-mulheres>.

23 Ver VT da Conselheira Desa. Salise Sanhotene, do CNJ, disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=dXBipq0HQFg>.

24 Conteúdos vinculados em todos as mídias: [https://www.youtube.com/watch?v=H\\_5wtp7bTM8](https://www.youtube.com/watch?v=H_5wtp7bTM8)

25 Conteúdo vinculado em todos os Cinemas das Capitais do Brasil, disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=W3jSgKtcsOQ>. Produção da Comunicação do CNJ.

26 Para acesso ao conteúdo publicado, link disponível em: <https://oglobo.globo.com/opiniao/artigos/coluna/2022/12/judiciario-pela-eliminacao-da-violencia-contra-a-mulher.ghtml>.

27 Para acesso ao conteúdo publicado, link disponível em: <https://www.estadao.com.br/opiniao/espaco-aberto/o-valor-humanidade/>.

28 Dados disponíveis em: <https://oglobo.globo.com/blogs/lauro-jardim/post/2022/11/rosa-weber-e-o-ativismo-pelo-fim-da-violencia-contra-mulheres.ghtml>; e <https://www.cnj.jus.br/link-cnj-inicia-serie-sobre-os-21-dias-de-ativismo-pelo-fim-da-violencia-contra-as-mulheres/>.

29 Ver dados disponíveis em: <https://www.cnj.jus.br/laco-branco-pelo-fim-da-violencia-homens-se-posicionam-em-defesa-das-mulheres/>.

30 Ver informações disponíveis em: <https://www.stj.jus.br/sites/porta1p/Paginas/Comunicacao/Noticias/2022/05122022-Caminhada-pelo-fim-da-violencia-contra-mulheres-e-meninas-reune-mais-de-500-pessoas-em-Brasilia.aspx>.

31 Ver vídeo da Presidente do STF e CNJ, disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=q13k-Ue5Ww0>, STF e CNJ. Pronunciamento da Ministra Rosa Weber.

32 Ver vídeo do decano do STF: <https://www.youtube.com/watch?v=KojkKLaboYc>, Ministro Gilmar Mendes, STF.

33 Ver vídeo da Ministra Cármen Lúcia Antunes Rocha: <https://www.youtube.com/watch?v=RQDqknq-kLE>, STF.

34 Ver vídeo do Ministro Edson Fachin: <https://www.youtube.com/watch?v=AijMqriWSZY>, STF.

35 Ver vídeo do Ministro Dias Toffoli: [https://www.youtube.com/watch?v=mwiKjoi\\_uII](https://www.youtube.com/watch?v=mwiKjoi_uII), STF.

36 Dados podem ser obtidos também em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=497739&ori=1>, STF.

37 Ver vídeo do Ministro Rogerio Schietti: <https://www.youtube.com/watch?v=bf78rpkFOu4>, STJ.

38 Ver vídeo do Ministro Reynaldo Soares da Fonseca, STJ.

39 Ver vídeo do Ministro Sérgio Kukina, STJ: <https://www.youtube.com/watch?v=JlLaa7nQTBQ>.

40 Ver vídeo do Ministro Antonio Carlos Ferreira, STJ: <https://www.youtube.com/watch?v=h8nG5SRHhg>.

41 Ver vídeo: <https://www.youtube.com/watch?v=Jojy56AVNZw>, Ministro Lelio Bentes, Presidência do Tribunal Superior do Trabalho.

42 Ver vídeo: <https://www.youtube.com/watch?v=RK5cmQd1sKY>, Ministro Maurício Godinho, Tribunal Superior do Trabalho.

43 Ver vídeo da ministra Maria Elizabeth Rocha disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=AD9Cjxkv\\_GI](https://www.youtube.com/watch?v=AD9Cjxkv_GI).

44 Dados podem ser obtidos em: <https://www.cnj.jus.br/link-cnj-inicia-serie-sobre-os-21-dias-de-ativismo-pelo-fim-da-violencia-contra-as-mulheres/>.

45 Com o Senado Federal: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/11/25/seminario-destaca-prevencao-e-uso-de-tecnologias-na-protacao-as-mulheres>.

tos relacionados ao Dia Internacional da Mulher (8 de março), por meio do Programa “Elas Fazem História”, que contou com:

- a) Exposição “Mulheres Eternas” na recepção do Plenário do CNJ: contribuição cooperativa do artista plástico Manu Militão, que retrata mulheres que contribuíram para as mudanças sociais e políticas brasileiras. A ação inaugurou a abertura dos eventos do Programa “Elas Fazem História”, CNJ-mar./2023, com um coquetel de abertura que contou com falas da Desa. Carmen Izabel Gonzalez; das Magistradas, Juízas Auxiliares da Presidência do CNJ, Amini Haddad e Dayse Starling; do Magistrado e secretário-geral do CJF, Daniel Marchionatti, e de Glória Guimarães, representando a Organização Mulheres do Brasil, parceira do CNJ nas ações desenvolvidas.

As obras ficaram expostas no *Hall* do Auditório do CNJ durante todo o mês de março, até o dia 10 de abril. O artista também homenageou a ministra Rosa Weber, retratando-a em seu estilo inconfundível, para ficar imortalizada em sua exposição.

- b) Palestra “Equidade e Paternagem: um olhar para dentro”, ministrada por Miguel Fontes, diretor executivo e fundador da Promundo, uma das organizações líderes no envolvimento dos homens na paternidade e no cuidado durante a primeira infância em todo o mundo, que trouxe aos magistrados, servidores e colaboradores um olhar sobre a masculinidade (paternagem e equidade), mostrando que as mudanças sociais dependem do equilíbrio da representatividade feminina e masculina em todas as áreas da vida, o que inclui as relações familiares.

A palestra também foi transmitida pelo canal do CNJ no YouTube e assistida ao vivo pelos pais em unidade prisional do Programa Amparando Filhos do TJGO e do estado de Mato Grosso.

- c) Mostra de cinema e ciclo de debates, sob a coordenação da juíza auxiliar Amini Haddad: parceria com o Instituto de Pesquisa Aplicada da Mulher (Ipam), o Centro Cultural Banco do Brasil (CCBB) e o Grupo Mulheres do Brasil, de Brasília.

Nesta ação, o CNJ realizou mostra de cinema no CCBB Brasília, entre os dias 24 e 26 de março, exibindo os documentários: 1. *Poeira e batom no planalto central – 50 mulheres na construção de Brasília*, de Tânia Fontenele; 2. *Flor de Moinho – parteira, curandeira e prote-*

*tora do cerrado*, de Érica Bauer; e 3. *A juíza – um sonho de igualdade*, de Betsy West e Julie Cohen, seguido por de ciclos de debates a respeito de questões de gênero e invisibilidade social. Várias faculdades de direito e de administração participaram da mostra no CCBB (IDP, UnB, Universidade Católica de Brasília).

- d) Redes sociais (Twitter, Instagram, Site): ao longo do mês, com a campanha #Elasfazemhistória, as redes sociais do CNJ deram visibilidade à multilateralidade e ao protagonismo femininos, assim como à participação feminina na construção da história do mundo, pela voz das mulheres.<sup>46</sup>

- e) Na data da reunião do Observatório de Direitos Humanos, dia 10 de março de 2023, foram apresentados os Cadernos de Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal sobre Direitos das Mulheres. A obra é composta por uma seleção de 13 decisões fundamentais para o combate à violência e à discriminação contra a mulher.

Ainda, na referida data, foi apresentada dimensão especial quando do pronunciamento da presidente ministra Rosa Weber, quanto às reflexões necessárias direcionadas ao mês simbólico comemorativo do Dia Internacional da Mulher, com a participação de entidades e da comunidade em geral, além da transmissão ao vivo pelo canal do YouTube.

- f) Organização e participação no Seminário Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero: Teoria e Prática, realizado de forma cooperada com o STJ, no Auditório do STJ. A abertura do seminário contou com a participação da presidente do STF e do CNJ, ministra Rosa Weber, da presidente do STJ e do Conselho da Justiça Federal (CJF), ministra Maria Thereza de Assis Moura, além dos ministros Lelio Bentes Corrêa, presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), e Og Fernandes, corregedor da Justiça Federal e vice-presidente do STJ;

- g) Desenvolvimento de mídia Link CNJ: programa especial, na TV Justiça (disponível *on-line*: <https://www.youtube.com/watch?v=0BhMBpiCaPs>), a respeito do Dia Internacional da Mulher e da campanha no CNJ sobre protagonismo feminino;

- h) artigos produzidos para o mês da ação #ElasFazemHistória:

- i) Apresentação na ONU do Programa de Inteligência Artificial Spotlight Protocol,<sup>47</sup> com objetivo o

46 Sobre essa dimensão, ver conteúdo disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=VamP-wpx0hQ>. De igual forma: [https://twitter.com/CNJ\\_oficial/status/1636064949872082945](https://twitter.com/CNJ_oficial/status/1636064949872082945); [https://twitter.com/CNJ\\_oficial/status/1632486390184435714](https://twitter.com/CNJ_oficial/status/1632486390184435714); e [https://twitter.com/CNJ\\_oficial/status/1636064953332297730](https://twitter.com/CNJ_oficial/status/1636064953332297730). Portal CNJ: <https://www.cnj.jus.br/no-mes-da-mulher-cnj-promove-programacao-em-homenagem-a-representatividade-feminina/>; <https://www.cnj.jus.br/cnj-em-parceria-com-ccbb-exibe-filmes-e-documentarios-em-homenagem-ao-mes-da-mulher/>; <https://www.cnj.jus.br/mulheres-em-contato-com-a-privacao-de-liberdade-atuam-para-transformar-vidas/>. Dentre outras que podem ser observadas no site, no link: <https://www.cnj.jus.br/no-mes-da-mulher-cnj-promove-programacao-em-homenagem-a-representatividade-feminina/>.

47 Dados podem ser obtidos em: <https://www.cnj.jus.br/magistrada-brasileira-participa-de-evento-na-onu-sobre-violencia-contra-mulheres-e-meninas/>.

objetivo de tornar concreta a Resolução 492/2023, com o uso;

- j) Artigo publicado no JOTA, mês de março/2023, por mim, em conjunto com o Dorotheo Barbosa Neto, ambos juízes auxiliares da Presidência do CNJ: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/inteligencia-artificial-pro-equidade-de-genero-24032023>;
- k) Matéria da ONU, sobre o Spotlight Protocol, do CNJ: <https://www.undp.org/pt/brazil/news/ferramenta-de-inteligencia-artificial-apoiara-analise-de-processos-de-homicidio-de-mulheres>;

Ao que se vê, o CNJ vem atuando com participações relevantes, incluindo Grupos de Trabalho com diálogo na Comissão Interamericana de Direitos Humanos, para fins de acompanhamento das Políticas de Estado decorrentes da responsabilização do Brasil na ambiência internacional, nos casos de violência de gênero contra mulheres e meninas. De igual forma, há diversas participações do CNJ em Grupos de Trabalho do Congresso Nacional para melhoria da dinâmica dos espaços sociais/relacionais (temáticas: feminicídio, orfandade, paternidade/paternagem/maternidade/maternagem,<sup>48</sup> primeira infância, ações de equidade na dimensão política e institucional).

Portanto, a campanha à conscientização e à reformulação de Políticas de Estado Pró-Equidade atingiram escopo permanente<sup>49, 50, 51</sup>.

Para além dos formatos internos dialógicos entre as Cortes do Sistema de Justiça e externos, entre Poderes, também ocorreram em ação cooperada com o CNJ, diversas atuações com organismos não governamentais, a exemplo do Grupo Mulheres do Brasil, Movimento Global Virada Feminina, da Associação Brasileira de Mulheres de Carreira Jurídica, Grupo Empoderadas, para os devidos objetivos de majoração da atuação preventiva e à conscientização nas temáticas que alicerçam o olhar para uma perspectiva de gênero<sup>52, 53</sup>.

Na mesma dimensão, estão em capacitação as redes de enfrentamento da violência contra mulheres e meninas, com a participação do Ministério do Turismo (exploração sexual de meninas) e Ministério das Mulheres, em conjunto com as Coordenadorias dos Tribunais de Justiça, na temática da Violência contra Mulheres e Meninas, para fins de melhoria das redes de assistência dos municípios do Brasil.<sup>54</sup> E está em fase de elaboração e articulação a proposta de um Pacto Nacional Pró-Equidade

de Gênero entre Homens e Mulheres (SEI 01616/2023, SEI 04608/2023, ambos do Sistema do CNJ).

#### **4 DA CONDIÇÃO DE INDIGNIDADE CULTURALMENTE IMPOSTA À DIGNIFICAÇÃO A PARTIR DO VALOR DA EQUIDADE NO DIMENSIONAMENTO DO ACESSO À JUSTIÇA**

A violação na perspectiva de gênero externa uma naturalizada “cultura” que hierarquiza homens e mulheres (subjugação do feminino), com consequências sociais gravíssimas.

Segundo dados (Violence Against Women. UN Department of Public Information),<sup>55</sup> são decorrências, desses condicionamentos, a violência doméstica/familiar, a sexual e a psicológica; as ofensas e exposição da intimidade nas mídias; o tráfico internacional de mulheres/meninas; a mutilação genital feminina; o matrimônio forçado; os leilões de meninas/mulheres; os feminicídios; a violência econômica (exploração doméstica, desnível na herança, diferenças salariais); a violência obstétrica; a seleção pré-natal à garantia de nascimento de meninos; o aborto de fetos femininos (desqualificação estabelecida); a eliminação de embriões femininos; a desnutrição de bebês meninas (não desenvolvimento à morte); delimitação de atividades (imposição); a limitação da identidade/personalidade, com imposição de véus, burcas, xador; o turismo sexual; o descrédito/desqualificação de testemunhos de mulheres; o impedimento à cidadania (trabalho, votar/ser votada); a violência política contra mulheres; a perseguição (*stalking*); a discriminação representativa nas cúpulas (ausência de mulheres); a desqualificação feminina nas promoções de carreira (uso de termos pejorativos), dentre outras situações.

É importante que a sociedade civil e representantes possam dialogar e propor medidas à superação dessas modalidades de violência, com a mudança de costumes atroz.

Com esse desiderato, conclama-se a perspectiva universal dos Direitos Humanos, com evidente impacto confirmativo do conceito de acesso à justiça. Não se trata de “qualquer processo”, de “qualquer defesa”, de “qualquer contraditório”.

48 Dados podem ser obtidos em: <https://portaldomagistrado.com.br/2023/03/24/equidade-no-cuidado-dos-filhos-pode-transformar-a-sociedade/>.

49 Há duas ações em trâmite, uma delas de estudo técnico realizado no gabinete do conselheiro Márcio Freitas e outra, sob a atuação do Banco de Medidas do DMF.

50 Várias ações são resultantes da Portaria da Presidência n. 136/2023, CNJ.

51 Está sob a coordenação do conselheiro Márcio Freitas, a realização da Jornada Maria da Penha, com a contribuição da presente signatária (Portaria Presidência CNJ n. 377/2022).

52 Os referidos dados podem ser obtidos e estão disponíveis em: <https://www.cnj.jus.br/cnj-mobiliza-entidades-e-orgaos-publicos-por-campanha-pela-vida-das-mulheres/>.

53 Outras informações podem ser obtidas em: <https://www.cnj.jus.br/tag/participacao-feminina/page/2/>.

54 Dados podem ser obtidos em: <https://www.cnj.jus.br/cnj-se-reune-com-executivo-federal-para-combater-exploracao-sexual-infantil/>.

55 Dados podem ser obtidos e estão disponíveis no portal da ONU: <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women>.



Na perspectiva de gênero, compete-nos honrar igualmente homens e mulheres. Quanto à ancestralidade feminina não mais podemos postergar a necessidade de superação de um histórico social de emudecimento.

Almeja-se a construção de um novo tempo, na vertente nobre de iniciativas à promoção da equidade. Com esse desiderato, promoveu-se a Carta de Brasília,<sup>56</sup> quando da realização do Seminário sobre a Participação Feminina no Poder Judiciário (nov./2022).

É certo que a Resolução n. 492/2032 acena para novo tempo quanto à qualidade que compõe o conceito de “jurisdição”. A dinâmica de acesso à Justiça não pode comportar uma contrariedade de valor, no sentido de consagrar um acesso à injustiça, com violação aos direitos humanos básicos, na essência do significado “dignidade humana”.

O plano simbólico não é hábil a comportar uma exclusão de sentido. Recorda-se que um sistema jurídico significa, na assertiva hermenêutica, coerência no âmbito da normatividade. Deve-se ter em mente a temática em sua vertente majorada: a vinculatividade exigida na dimensão sistêmica. Ha unidade almejada na jurisdição (dizer o direito).

O cerne da segurança jurídica está em não contradizer o sentido sistêmico.

Cada vez mais se percebe que a nenhum órgão ou agente que compõe o sistema de justiça é dado autorização para agir centrado em si mesmo (*Selbstsüchtiger*). Isso seria arbitrário. O direito jamais poderia representar tal contexto diante da semântica exigida (valores).<sup>57</sup>

Almeja-se uma dimensão equânime do processo, da atividade judicial. Não se deve permitir iniquidades. A razão desse entendimento pode também ser encontrada pela exigência do controle de constitucionalidade (difuso e concentrado), como também da legalidade genérica exigida (art. 5.º, incisos I e II, CF).

No mesmo norte, encontra-se a justificativa para a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF), conforme dispõe o art. 102, § 1.º, da Constituição Federal. Na mesma ordem, pode-se dizer do fundamento da Ação Rescisória (art. 102, I, j; art. 105, I, e; art. 108, I, b, todos da CF). O equivalente pode ser dito quanto às razões que guarnecem a integridade na emanção do julgado de âmbito penal, quanto à revisão criminal.

Portanto, há características para o conceito de acesso à justiça e esta deve estar apta à acepção da exigência essencial do direito: a dignidade humana.

Evidencia-se um dever no valor “humanidade”.

## 5 PERSPECTIVA JUDICIAL DOS DIREITOS HUMANOS DE MULHERES E MENINAS: A EQUIDADE DE GÊNERO COMO POLÍTICA JUDICIÁRIA NACIONAL DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

O CNJ assumiu relevante compromisso à dinâmica dos espaços de poder, com o desenvolvimento de Políticas Judiciárias<sup>58</sup> à Promoção da Equidade (Resoluções 254 e 255/2018), sem prejuízo do aspecto do acesso à justiça (Resolução n. 492/2023).<sup>59</sup>

A referida compreensão está na direção das concepções do direito internacional público, em que vários estudos confluem na dimensão humanista da compreensão dos elementos que circundam a atuação do Poder Judiciário, em sua concepção estruturante.

Nesse sentido, a Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (Unesco) tem precisado o alcance do conceito de dignificação nas Políticas de Estado. Isso foi previamente descrito na Convenção para a Proteção e Promoção da Diversidade de Expressões Culturais (2005),<sup>60</sup> afirmando que a diversidade cultural é “característica essencial da humanidade”, como patrimônio comum que deve valorar-se e preservar-se “em proveito de todos”, como valor humano uníssono que compõe uma gama de possibilidades à dignificação, como “motor de desenvolvimento sustentável nas comunidades”. Portanto, costumes atrozes, reproduzidos na ambiência judicial, ou seja, de violação a direitos humanos fundamentais, aos direitos da personalidade, não podem ser acepções coerentes com a dimensão do que se estabelece “Universal”.

É importante que possamos lidar com os aspectos necessários à conscientização,<sup>61</sup> no sentido de afirmação de uma concepção congruente na ordem jurídica quanto à dimensão de uma Política Judiciária Nacional que seja apta à consagração da inafastabilidade concebida pelo art. 5.º, inciso XXXV, da Constituição Federal.

Igualmente se vê nos contextos específicos da temática sobre equidade de gênero, conforme normativas da Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas

56 CNJ. Carta de Brasília pela igualdade de gênero no Poder Judiciário, 2022.

57 Quanto à temática, pode contribuir. Ver: CAMPOS, 2021.

58 Vale ressaltar: CNJ. Resolução CNJ n. 462, de 6/6/2022.

59 CNJ. Resolução CNJ n. 492, de 17/3/2023.

60 ONU. Convenção sobre a Proteção e Promoção da Diversidade das Expressões Culturais (2005): texto oficial ratificado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo 485/2006.

61 Sobre dados da realidade, ver: IBGE, 2021.

de Discriminação contra a Mulher (CEDAW-ONU)<sup>62</sup> e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, de Belém do Pará (OEA).<sup>63</sup>

Não há elemento que possa justificar a violação à unidade da concepção do valor humano, visto que inerente a todos os humanos viventes.

Portanto, acepções culturais violadoras da dignidade do feminino, pela condição de ser mulher, devem ser enfrentadas e superadas à universalidade (Direitos Humanos).

Cada vez mais, entende-se a exigência de uma Política Judiciária Nacional apta ao alcance desse norte à coerência sistêmica nas concepções de justiça (art. 3.º, I, III e IV, CF).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As Políticas Judiciárias Nacionais do CNJ estão voltadas à realização do direito quanto à dimensão do acesso à Justiça.

Com esse perfil, concentramos esforços em destacar algumas das principais ações que garantiram a gestão da ministra Rosa Weber, na qualidade de presidente do CNJ.

A dimensão das ações enfoca panoramas almeçados pela Resolução n. 254 e pela n. 255, sem prejuízo da orientação para um julgamento com perspectiva de gênero (Resolução n. 492/2023).

Em síntese, as acepções de uma Política Judiciária do CNJ estão orientadas na funcionalidade sistêmica, onde há diálogo permanente interno (entre unidades e cortes judiciais), público (sociedade) e externo (âmbito do direito internacional público), no sentido de afirmar que não é qualquer modalidade de processo, conduta, decisão ou ato aferido, que se mostra apto a alcançar os limites congruentes do acesso à justiça.

Com isso, a **Campanha dos 21 Dias de Ativismo pelo Fim da Violência de Gênero contra Mulheres e Meninas** sedimenta vários patamares de medidas (permanentes), específicas e generalizantes, com o objetivo de majorar os níveis de consciência à compreensão do Judiciário, incluindo os jurisdicionados e seus atores, quanto ao dever de uma Política de Estado (equidade de gênero), onde o Brasil se vê inserido, âmbito que compõe dever público na confirmação de Direitos Fundamentais.

Isso significa afirmar o valor da nossa humanidade, em toda a expressão do humano existente (pluralidade), com o rechaço de toda e qualquer violação à dignidade.

## REFERÊNCIAS, POR ORDEM DE CITAÇÃO

FIOCRUZ. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticia/homicidios-de-mulheres-no-brasil-aumentam-3146-em-quase-quatro-decadas>. Acesso em: 9 jul. 2023.

CAMPOS, Amini Haddad. **Derechos Humanos, Multiculturalismo y violencia de género contra las mujeres**. Porto, Portugal: Editorial Juruá, 2021.

KYMLICKA, Will. **Política vernácula: nacionalismo, multiculturalismo e cidadania**, Barcelona: Paidós. 2003.

UNICEF. Concil populacional. **Casamento precoce: cônjuges infantis, innocenti digest** n. 7, 2001. Disponível em: <https://www.unicef-irc.org/publications/291>. Acesso em: 20 jun. 2023.

BBC. O G1. **Estupro**. 2015. Disponível em: <http://g1.globo.com/mundo/noticia/2015/03/condenado-a-morte-por-estupro-coletivo-na-india-culpa-mulher-por-crime.html>. Acesso em: 20 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Every Child Counts: novas estimativas globais sobre o trabalho infantil**, Genebra 2002. Nações Unidas. ONU. Salve as crianças. Vamos quebrar as correntes. Disponível em: [https://www.savethechildren.es/sites/default/files/imce/docs/rompamos\\_las\\_cadenas\\_esclavitud.pdf](https://www.savethechildren.es/sites/default/files/imce/docs/rompamos_las_cadenas_esclavitud.pdf). Acesso em: 20 jun. 2023.

GODENZZI, Juan C. Introdução: diversidade histórica e diálogo intercultural. Perspectiva latino-americana. Montreal: Tinkui. **Boletim de Pesquisa e Debate**. Universidade de Montreal, n. 1, Inverno, p. 4, 2005. Disponível em: [www.littlm.umontreal.ca/documents/REVISTA\\_TINKUY\\_1\\_000.doc](http://www.littlm.umontreal.ca/documents/REVISTA_TINKUY_1_000.doc). Acesso em: 20 jun. 2023.

SANDEL, Michael. **Liberalismo e os limites da justiça**. Trad. María Luz Melon. Barcelona: Gedisa, 2000.

WOLF, Susan. Comment (The Politics of Recognition). In: TAYLOR, Charles. **Multiculturalism**. New Jersey, Princeton: Princeton University Press. 1994.

VIOLA, Francesco. **La democracia deliberativa entre constitucionalismo y multiculturalismo**. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas – UNAM. 2006.

HABERMAS, Jürgen. **Entre naturalismo y religión**. Barcelona: Paidós, 2006.

ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS. A participação das magistra-

62 ONU, 1979.

63 OEA. **Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher**.

das no Conselho Nacional de Justiça: números e trajetórias. Disponível em: <https://www.enfam.jus.br/wp-content/uploads/2022/11/Relatorio-Parcial-FINAL-14NOV22.pdf>. Acesso em: 28 jun. 2023.

ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS. 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: 5 jul. 2023.

ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL. Quem estamos empoderando: indicadores e tendências sobre diversidade em cortes constitucionais. Disponível em: [https://www.ajufe.org.br/images/2022/03/AJUFE\\_Apresenta%C3%A7%C3%A3o\\_abreviada.pdf](https://www.ajufe.org.br/images/2022/03/AJUFE_Apresenta%C3%A7%C3%A3o_abreviada.pdf). Acesso em: 3 jul. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Dados disponibilizados no link: <https://www.cnj.jus.br/seminario-discute-equidade-de-genero-na-justica-para-combate-a-violencia-contra-a-mulher/>. Acesso em 15 de julho de 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Informações detalhadas, consultar site oficial do Conselho Nacional de Justiça. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoess-violencia-contra-a-mulher/21-dias-de-ativismo-pelo-fim-da-violencia-contra-a-mulher/noticias/>. Acesso em 03 de maio de 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Sobre as parcerias, acessar link disponível em: <https://www.cnj.jus.br/judiciario-e-parceiros-desenvolvem-acoess-de-mobilizacao-pelo-fim-da-violencia-contra-a-mulher/>. Acesso em 15 de julho de 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Dados podem ser obtidos no link disponível em: <https://www.cnj.jus.br/com-atuacao-do-cnj-judiciario-debateu-violencia-contra-mulheres-em-21-dias-de-ativismo/>. Acesso em 15 de julho de 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Vídeo institucional da Ministra Rosa Weber foi exibido, referente à Campanha dos 21 Dias de Ativismo pelo Fim da Violência contra as Mulheres (Campanha) Presidência do Supremo Tribunal Federal e do Conselho Nacional de Justiça abriu o evento, além da participação da presente em palestra específica. Dados Congresso Internacional (Fórum Global da Nova Economia Mundial / The Global New Economy Forum com a abertura viabilizada pelo vídeo institucional da Campanha do Conselho Nacional de Justiça.

SENADO FEDERAL. Dados referenciais disponíveis em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria-comum/congresso-lanca-campanha-dos-21-dias-de-ativismo-pelo-fim-da-violencia-contra-meninas-e-mulheres>. Acesso em 10 de julho de 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Dados sobre a pas-seata e organizações parceiras por todo o Brasil, disponíveis em: <https://www.cnj.jus.br/caminhada-pede-fim-da-violencia-contra-mulheres-e-meninas/>. Acesso 10 de julho de 2023.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MAGISTRADOS DO TRABALHO. Dados podem ser encontrados em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/32882-anamatra-adere-a-campanha-21-dias-de-ativismo-pelo-fim-da-violencia-contra-as-mulheres>. Acesso em 10 de julho de 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. VT da Conselheira Desa. Salise Sanhotene, do Conselho Nacional de Justiça, disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=dXBipq0HQ-Fg>. Acesso em 15 de julho de 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Conteúdos vinculados em todos as mídias: [https://www.youtube.com/watch?v=H\\_5wtp7bTM8](https://www.youtube.com/watch?v=H_5wtp7bTM8)

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Conteúdo vinculado em todos os Cinemas das Capitais do Brasil, disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=W3jSgKtcsOQ>. Produção da Comunicação do Conselho Nacional de Justiça. Acesso em 15 de julho de 2023.

O GLOBO. Para aceso ao conteúdo publicado, link disponível em: <https://oglobo.globo.com/opiniao/artigos/coluna/2022/12/judiciario-pela-eliminacao-da-violencia-contra-a-mulher.ghtml>. Acesso em 10 de julho de 2023.

ESTADÃO. Para acesso ao conteúdo publicado, link disponível em: <https://www.estadao.com.br/opiniao/espaco-aberto/o-valor-humanidade/>. Acesso em 10 de julho de 2023.

O GLOBO. Dados disponíveis em: <https://oglobo.globo.com/blogs/lauro-jardim/post/2022/11/rosa-weber-e-o-ativismo-pelo-fim-da-violencia-contra-mulheres.ghtml>; e <https://www.cnj.jus.br/link-cnj-inicia-serie-sobre-os-21-dias-de-ativismo-pelo-fim-da-violencia-contra-as-mulheres/>. Acessos em 10 de julho de 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Ver dados disponíveis em: <https://www.cnj.jus.br/laco-branco-pelo-fim-da-violencia-homens-se-posicionam-em-defesa-das-mulheres/>. Acesso em 15 de julho de 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Ver informações disponíveis em: <https://www.stj.jus.br/sites/porta/paginas/Comunicacao/Noticias/2022/05122022-Caminhada-pelo-fim-da-violencia-contra-mulheres-e-meninas-reune-mais-de-500-pessoas-em-Brasilia.aspx>, acesso em 10 de julho de 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Ver vídeo da Presidente do STF e CNJ, disponível em: <https://www.youtube>.

com/watch?v=q13k-Ue5Ww0, Supremo Tribunal Federal e Conselho Nacional de Justiça. Pronunciamento da Ministra Rosa Weber. Acesso em 15 de julho de 2023. Acesso em 15 de julho de 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Ver vídeo do decano do Supremo Tribunal Federal: <https://www.youtube.com/watch?v=KojkKLaboYc>, Ministro Gilmar Mendes, Supremo Tribunal Federal. Acesso em 15 de julho de 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Ver vídeo da Ministra Cármen Lúcia Antunes Rocha: <https://www.youtube.com/watch?v=RQDqknq-kIE>, Supremo Tribunal Federal. Acesso em 15 de julho de 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Ver vídeo do Ministro Edson Fachin: <https://www.youtube.com/watch?v=AiJM-qriWSZY>, Supremo Tribunal Federal. Acesso em 15 de julho de 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Ver vídeo do Ministro Dias Toffoli: [https://www.youtube.com/watch?v=mwiKjoi\\_uII](https://www.youtube.com/watch?v=mwiKjoi_uII), Supremo Tribunal Federal. Acesso em 15 de julho de 2023.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Dados podem ser obtidos também em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=497739&ori=1>, Supremo Tribunal Federal. Acesso em 10 de julho de 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Ver vídeo do Ministro Rogerio Schietti: <https://www.youtube.com/watch?v=bF78rkp-FOu4>, Superior Tribunal de Justiça. Acesso em 15 de julho de 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Ver vídeo do Ministro Reynaldo Soares da Fonseca, Superior Tribunal de Justiça. Acesso em 10 de julho de 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Ver vídeo do Ministro Sérgio Kukina, Superior Tribunal de Justiça: <https://www.youtube.com/watch?v=JlLaa7nQTBQ>. Acesso em 10 de julho de 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Ver vídeo do Ministro Antonio Carlos Ferreira, Superior Tribunal de Justiça: <https://www.youtube.com/watch?v=h8nG5SRHgsg>. Acesso em 10 de julho de 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Ver vídeo: <https://www.youtube.com/watch?v=JoJy56AVNZw>, Ministro Lelio Bentes, Presidência do Tribunal Superior do Trabalho. Acesso em 15 de julho de 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Ver vídeo: <https://www.youtube.com/watch?v=RK5cmQd1sKY>, Ministro Mau-

rício Godinho, Tribunal Superior do Trabalho. Acesso em 15 de julho de 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Ver vídeo da Ministra Maria Elizabeth Rocha disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=AD9Cjxkv\\_GI](https://www.youtube.com/watch?v=AD9Cjxkv_GI). Acesso em 15 de julho de 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Dados podem ser obtidos em: <https://www.cnj.jus.br/link-cnj-inicia-serie-sobre-os-21-dias-de-ativismo-pelo-fim-da-violencia-contra-as-mulheres/>. Acesso em 10 de julho de 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Sobre esses dados, ver: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/01/relatorio-21-dias-final.pdf>. Acesso em 10 de julho de 2023.

SENADO FEDERAL. Dados: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/11/25/seminario-destaca-prevencao-e-uso-de-tecnologias-na-protecao-as-mulheres>. Acesso em 10 de julho de 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Dados disponíveis em: <https://www.youtube.com/watch?v=VamP-wpx0hQ>; [https://twitter.com/CNJ\\_oficial/status/1636064949872082945](https://twitter.com/CNJ_oficial/status/1636064949872082945); [https://twitter.com/CNJ\\_oficial/status/1632486390184435714](https://twitter.com/CNJ_oficial/status/1632486390184435714); e [https://twitter.com/CNJ\\_oficial/status/1636064953332297730](https://twitter.com/CNJ_oficial/status/1636064953332297730).

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Dados do CNJ: <https://www.cnj.jus.br/no-mes-da-mulher-cnj-promove-programacao-em-homenagem-a-representatividade-feminina/>; <https://www.cnj.jus.br/cnj-em-parceria-com-ccbb-exibe-filmes-e-documentarios-em-homenagem-ao-mes-da-mulher/>; <https://www.cnj.jus.br/mulheres-em-contato-com-a-privacao-de-liberdade-atuam-para-transformar-vidas/>.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Link: <https://www.cnj.jus.br/no-mes-da-mulher-cnj-promove-programacao-em-homenagem-a-representatividade-feminina/>. Acessos realizados em 10 de julho de 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Dados podem ser obtidos em: <https://www.cnj.jus.br/magistrada-brasileira-participa-de-evento-na-onu-sobre-violencia-contra-mulheres-e-meninas/>. Acesso em 10 de julho de 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Dados podem ser obtidos em: <https://www.camara.leg.br/internet/ordemdodia/ordemDetalheReuniaoCom.asp?codReuniao=67704>. Acesso em 10 de julho de 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Dados podem ser obtidos em: <https://portaldomagistrado.com.br/2023/03/24/equidade-no-cuidado-dos-filhos-pode-transformar-a-sociedade/>. Acesso em 10 de julho de 2023.



CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Portaria Presidência CNJ n. 377/2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original1723072022102663596cfb3834e.pdf>. Acesso em 25 de julho de 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Dados podem ser obtidos e estão disponíveis em: <https://www.cnj.jus.br/cnj-mobiliza-entidades-e-orgaos-publicos-por-campanha-pela-vida-das-mulheres/>, acesso dia 19 de julho de 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Informações podem ser obtidas em: <https://www.cnj.jus.br/tag/participacao-feminina/page/2/>, acesso dia 19 de julho de 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Dados podem ser obtidos em: <https://www.cnj.jus.br/cnj-se-reune-com-executivo-federal-para-combater-exploracao-sexual-infantil/>, acesso em 19 de julho de 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Dados podem ser obtidos e estão disponíveis no sitio oficial da ONU: <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women>. Acesso em 25 de julho de 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Carta de Brasília pela igualdade de gênero no Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/10/carta-de-brasilia-mulheres-na-justica-3-3-2023.pdf>. Acesso em: 25 jul. 2023.

CAMPOS, Amini Haddad. **Controle de Precedentes**. Londrina: Thoth, 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução CNJ n. 462, de 6/6/2022**. Dispõe sobre a gestão de dados e estatística, cria a Rede de Pesquisas Judiciárias (RPJ) e os Grupos de Pesquisas Judiciárias (GPJ) no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4577>. Acesso em: 21 jul. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução CNJ n. 492, de 17/3/2023**. Estabelece, para adoção de Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário, as diretrizes do protocolo aprovado pelo Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ n. 27/2021, institui obrigatoriedade de capacitação de magistrados e magistradas, relacionada a direitos humanos, gênero, raça e etnia, em perspectiva interseccional, e cria o Comitê de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero no Poder Judiciário e o Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original144414202303206418713e177b3.pdf>. Acesso em: 21 julho 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre a Proteção e Promoção da Diversidade das Expressões Culturais (2005)**: texto oficial ratificado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo 485/2006. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000150224>. Acesso em: 25 jul. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2. Ed. Brasília: IBGE, 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&mp%253Bt=resultados&t=o-que-e>. Acesso em: 25 jul. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**. 1979. Disponível em: [https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao\\_cedaw1.pdf](https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf). Acesso em: 25 jul. 2023.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher**. Convenção de Belém do Pará, 1994. Disponível em: <http://www.cidh.org/basicos/portugues/m.belem.do.para.htm>. Acesso em: 25 jul. 2023.

# PAINEL 1 – AMPLIAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO FEMININA DO PODER JUDICIÁRIO

## O SISTEMA DE JUSTIÇA PELAS MULHERES

### **Luis Felipe Salomão**

*Ministro do Superior Tribunal de Justiça*

*Corregedor Nacional de Justiça<sup>1</sup>*

A igualdade de gênero é uma pauta não apenas das mulheres, mas do Brasil e de todo o mundo, uma pauta da sociedade contemporânea.

Exemplo disso são os diversos debates, jurídicos e sociais, em torno da Lei Maria da Penha.

No âmbito do Superior Tribunal de Justiça - STJ, discutiu-se caso muito interessante em 2014 sobre a aplicação desse importante diploma legal no campo cível, não limitado ao direito penal.

Na ocasião, a Quarta Turma trouxe histórico de alguns dados a respeito da violência de gênero, que, em quase 70% dos casos, ocorre no ambiente privado, de difícil observação. Trata-se de pesquisa realizada em termos de taxa de espancamento de mulheres, que havia crescido muito nos anos anteriores.

Naquele precedente, foi possível constatar que a questão não se limita à violência contra a mulher, transbordando para a própria sociedade, além de implicar perdas financeiras, porque a mulher deixa de trabalhar por conta da agressão, com outras consequências indiretas também muito significativas.

No caso, foram aplicadas as medidas protetivas da Lei Maria da Penha mesmo sem a existência de demanda criminal, uma das principais consequências daquele julgamento.

Com efeito, podem sim ser utilizadas todas as medidas cautelares de que a lei dispõe, mesmo sem a prática da violência, pois as medidas protetivas têm sentido muito mais amplo.

Em síntese, a Quarta Turma proclamou que as medidas protetivas previstas na lei podem ser pleiteadas de forma autônoma para proteger a mulher da violência doméstica, independentemente da existência presente ou potencial de processo criminal ou de ação penal contra o suposto agressor.

A ementa ficou assim redigida:

DIREITO PROCESSUAL CIVIL. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA CONTRA A MULHER. MEDIDAS PROTETIVAS DA LEI N. 11.340/2006 (LEI MARIA DA PENHA). INCIDÊNCIA NO ÂMBITO CÍVEL. NATUREZA JURÍDICA. DESNECESSIDADE DE INQUÉRITO POLICIAL, PROCESSO PENAL OU CIVIL EM CURSO.

1. As medidas protetivas previstas na Lei n. 11.340/2006, observados os requisitos específicos para a concessão de cada uma, podem ser pleiteadas de forma autônoma para fins de cessação ou de acautelamento de violência doméstica contra a mulher, independentemente da existência, presente ou potencial, de processo-crime ou ação principal contra o suposto agressor.

2. Nessa hipótese, as medidas de urgência pleiteadas terão natureza de cautelar cível satisfativa, não se exigindo instrumentalidade a outro processo cível ou criminal, haja vista que não se busca necessariamente garantir a eficácia prática da tutela principal. “O fim das medidas protetivas é proteger direitos fundamentais, evitando a continuidade da violência e das situações que a favorecem. Não são, necessariamente, preparatórias de qualquer ação judicial. Não visam processos, mas pessoas” (DIAS. Maria Berenice. *A Lei Maria da Penha na justiça*. 3 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012).

3. Recurso especial não provido.

(REsp n. 1.419.421/GO, relator Ministro Luis Felipe Salomão, Quarta Turma, julgado em 11/2/2014, DJe de 7/4/2014.)

<sup>1</sup> Texto extraído de palestra proferida no Seminário “O Sistema de Justiça pelas Mulheres”, promovido em 23 de março de 2023 pelo Conselho Nacional de Justiça, pela Escola Paulista de Magistratura e pela Revista Justiça & Cidadania.

Vale destacar que a Lei Maria da Penha tem sido objeto de diversos recursos repetitivos no âmbito do STJ.

No julgado abaixo, concluiu-se que a natureza da ação penal nos crimes de lesão corporal leve contra a mulher, no ambiente doméstico e familiar, é pública incondicionada, revisando-se o posicionamento que vigorava até então, o que demonstra a evolução no tratamento conferido a esse assunto tão sensível:

PETIÇÃO. QUESTÃO DE ORDEM. RECURSOS REPETITIVOS. TEMA N. 177. CRIME DE LESÕES CORPORAIS COMETIDOS CONTRA A MULHER NO ÂMBITO DOMÉSTICO E FAMILIAR. NATUREZA DA AÇÃO PENAL. REVISÃO DO ENTENDIMENTO DAS TERCEIRA SEÇÃO DO STJ. ADEQUAÇÃO AO JULGAMENTO DA ADI N. 4.424/DF PELO STF E À SÚMULA N. 542 DO STJ. AÇÃO PÚBLICA INCONDICIONADA.

1. Considerando os princípios da segurança jurídica, da proteção da confiança e da isonomia, deve ser revisto o entendimento firmado pelo julgamento, sob o rito dos repetitivos, do REsp n. 1.097.042/DF, cuja *quaestio iuris*, acerca da natureza da ação penal nos crimes de lesão corporal cometidos contra a mulher no âmbito doméstico e familiar, foi apreciada pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal em sentido oposto, já incorporado à jurisprudência mais recente deste STJ.
2. Assim, a tese fixada passa a ser a seguinte: a ação penal nos crimes de lesão corporal leve cometidos em detrimento da mulher, no âmbito doméstico e familiar, é pública incondicionada.
3. Questão de ordem acolhida a fim de proceder à revisão do entendimento consolidado por ocasião do julgamento do REsp n. 1.097.042/DF - Tema 177. (Pet n. 11.805/DF, relator Ministro Rogerio Schietti Cruz, Terceira Seção, julgado em 10/5/2017, DJe de 17/5/2017.)

Em outro aresto, acolheu-se a seguinte tese a versar sobre a audiência:

A audiência prevista no art. 16 da Lei 11.340/2006 tem por objetivo confirmar a retratação, não a representação, e não pode ser designada de ofício pelo juiz. Sua realização somente é necessária caso haja manifestação do desejo da vítima de se retratar trazida aos autos antes do recebimento da denúncia (REsp n. 1.964.293/MG, relator Ministro Reynaldo Soares da Fonseca, Terceira Seção, julgado em 8/3/2023, DJe de 29/3/2023).

No que diz respeito à fixação do dano moral, preconizou-se:

Nos casos de violência contra a mulher praticados no âmbito doméstico e familiar, é possível a fixação de valor mínimo indenizatório a título de dano moral, desde que haja pedido expresso da acusação ou da parte ofendida, ainda que não especificada a quantia, e independentemente de instrução probatória (REsp n. 1.675.874/MS, relator Ministro Rogerio Schietti Cruz, Terceira Seção, julgado em 28/2/2018, DJe de 8/3/2018).

Cumpra ainda transcrever o entendimento que veio a ser firmado relativamente à imposição de multa:

A vedação constante do art. 17 da Lei n. 11.340/2006 (Lei Maria da Penha) obsta a imposição, nos casos de violência doméstica e familiar contra a mulher, de pena de multa isoladamente, ainda que prevista de forma autônoma no preceito secundário do tipo penal imputado (REsp n. 2.049.327/RJ, relator Ministro Sebastião Reis Júnior, Terceira Seção, julgado em 14/6/2023, DJe de 16/6/2023).

Recentemente, foram afetadas as seguintes controvérsias:

PROCESSUAL PENAL. PROPOSTA DE AFETAÇÃO RECURSO ESPECIAL REPRESENTATIVO DA CONTROVÉRSIA. ESTUPRO DE VULNERÁVEL. VÍTIMA DO SEXO FEMININO. COMPETÊNCIA. VARA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER. VARA DA INFÂNCIA E DA JUVENTUDE. CRITÉRIO DEFINIDOR. PREVALÊNCIA. ADMISSÃO COMO REPRESENTATIVO DA CONTROVÉRSIA. AFETAÇÃO DO JULGAMENTO À TERCEIRA SEÇÃO.

1. Delimitação da controvérsia: o gênero feminino, independentemente de ser a vítima criança ou adolescente, é condição única e suficiente para atrair a aplicabilidade da Lei n. 11.340/2006 (Lei Maria da Penha) nos casos de violência doméstica e familiar praticada contra a mulher, afastando, automaticamente, a incidência da Lei n. 8.069/1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente).
2. Afetação do recurso especial ao rito do art. 1.036 e seguintes do Código de Processo Civil, e do art. 256 e seguintes do Regimento Interno do STJ. (ProAfR no REsp n. 2.015.598/PA, relator Ministro Ribeiro Dantas, Terceira Seção, julgado em 18/4/2023, DJe de 24/4/2023.)

PROPOSTA DE AFETAÇÃO. RECURSO ESPECIAL REPRESENTATIVO DA CONTROVÉRSIA. DOSIMETRIA DA PENA. CIRCUNSTÂNCIA AGRAVANTE DA PRÁTICA DO CRIME COM ABUSO DE AUTORIDADE OU PREVALECENDO-SE DE RELAÇÕES DOMÉSTICAS, DE COA-

BITAÇÃO OU DE HOSPITALIDADE, OU COM VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER NA FORMA DA LEI ESPECÍFICA (ART. 61, II, “F”, CP). POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO NOS CRIMES DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA CONTRA A MULHER (LEI Nº 11.340/2006). CONFIGURAÇÃO OU NÃO DE *BIS IN IDEM*.

1. Delimitação da controvérsia: “Verificar se a aplicação da agravante do art. 61, II, f, do Código Penal, em conjunto com as disposições da Lei Maria da Penha (Lei 11.340/2006), configuraria *bis in idem*”.

2. Afetação do recurso especial ao rito dos arts. 1.036 e 1.037 do Código de Processo Civil, e arts. 256 ao 256-D do RISTJ, c/c o inciso I do art. 2º da Portaria STJ/GP n. 98, de 22 de março de 2021 (republicada no DJe em 24/03/2021), sem a suspensão do trâmite dos processos pendentes. (ProAfR no REsp n. 2.026.129/MS, relator Ministro Jesuíno Rissato (Desembargador Convocado do TJDFT), Terceira Seção, julgado em 25/4/2023, DJe de 8/5/2023.)

Também no âmbito do Conselho Nacional de Justiça - CNJ e da Corregedoria Nacional de Justiça, o tema vem sendo objeto de grande preocupação.<sup>2</sup>

Além de uma meta específica para o enfrentamento do assédio e da discriminação, mulheres ofendidas, desrespeitadas, assediadas moral, psicológica ou sexualmente por membros do Poder Judiciário ganharam canal importante de denúncia. O Provimento n. 147/2023 prevê que seja criado portal específico do CNJ a respeito da temática, com disponibilização de formulário para encaminhamento de representações à Corregedoria Nacional de Justiça que envolvam magistrados e também servidores do Judiciário e de cartórios.

Relativamente ao mercado de trabalho, vale destacar que, no âmbito do Poder Judiciário, felizmente houve forte ingresso das mulheres na carreira da magistratura após a Constituição de 1988, fenômeno que talvez não seja tão natural para outras profissões ou outras gerações.

Nesse contexto, é muito importante resgatar a história das mulheres pioneiras no Direito e na magistratura nacional, como Esperança Garcia, a primeira mulher a praticar ato de advocacia no Brasil; Myrthes de Campos, a primeira bacharel em Direito a exercer a profissão no país; Auri Moura Costa, a primeira juíza; Mary de Aguiar Silva, a primeira magistrada negra brasileira; Maria Rita Soares de Andrade, a primeira juíza federal.

Na pesquisa “Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário”, recentemente lançada pela Associação dos Magistrados Brasileiros, foram feitas várias abordagens sobre esse tema.

Por sinal, é muito salutar a produção das pesquisas, principalmente no campo do Poder Judiciário, porque a cultura nacional é a do empirismo. Para implementar mudanças, para ministrar qualquer remédio, é preciso saber qual o estado do paciente, qual a circunstância em que deve ser adotada qualquer medida, a fim de aferir, minimamente, se esta será eficaz.

Foi justamente com o objetivo de tentar mudar as coisas para melhor que se buscou traçar, pela primeira vez, o perfil das magistradas brasileiras nessa pesquisa, que tem como subtítulo “Perspectivas rumo à Equidade de Gênero nos Tribunais”.

Trata-se de estudo realmente rico que a Associação promoveu, coordenado por várias valorosas colegas. Foram muitas as respondentes, o que confere peso e elevado grau de credibilidade.

Ao serem questionadas sobre “qual foi a fase de ingresso” a fim de identificar quando ingressaram na magistratura, a maioria respondeu entre 2000 a 2009, que é a geração mais ativa em termos de participação feminina.

Por outro lado, a pesquisa detectou dado que os sociólogos Luiz Werneck Vianna e Maria Alice Rezende já haviam constatado em 2019, na segunda edição da pesquisa “Quem somos, a magistratura que queremos”.

Lamentavelmente está decrescendo o ingresso de juízas nos concursos públicos.

De fato, entre 1990 e 1999, havia 26% de mulheres na magistratura, montante que subiu para 36% entre 2002 e 2009, o maior atingido na história, mas que voltou a cair na década seguinte para 28%, entre 2010 a 2019, e de volta a 26% nos anos subsequentes.

Esse aspecto deve ser objeto de preocupação e estudos, porque está diretamente relacionado com outra pergunta feita nessa pesquisa, sendo os cruzamentos de dados essenciais para a correta leitura das informações.

Buscou-se saber das mulheres que ingressaram na magistratura a quais carreiras jurídicas pertenciam até então. As respostas mostram que a maioria delas, quase 60%, vêm da advocacia privada. Portanto, não são pessoas que trocaram de carreira para ingressar na magistratura, ao menos não das carreiras públicas. Uma parte é formada por servidoras do Judiciário, mas a grande maioria vem da iniciativa privada.

É algo a ser examinado, cujos impactos ainda não são conhecidos. Ao que parece, há preferência das mulheres por concursos em outras carreiras jurídicas, com menor grau de exigência do que a magistratura.

Outro ponto da pesquisa diz respeito a uma das perguntas mais incisivas: “Depois de ingressar na magistratura, você já foi vítima de assédio moral no trabalho?”

O percentual que disse “não” foi de 69%, mas há quantia sugestiva de quase 20% que marcou “sim”, o que

<sup>2</sup> Assim, o CNJ editou a Resolução n. 351, de 28 de outubro de 2020, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.



precisa ser examinado com lupa, assim como a questão relacionada às consequências: “Que tipo de providência você escolheu adotar à época dos fatos?”

A resposta “silencie para não me expor” foi dada por 70% das respondentes da pesquisa. Por sua vez, a grande maioria afirmou que, caso isso acontecesse, buscaria a Corregedoria para denunciar o fato.

Algo semelhante se notou na pergunta: “Caso você venha a sofrer algum tipo de constrangimento ou discriminação, que tipo de providência escolheria adotar?”

Quase a metade disse ter noticiado o fato à Corregedoria local solicitando providências, o que denota a relevância do papel das Corregedorias.

Chamou também atenção outra resposta aos questionamentos no sentido de que, mesmo se tratando de matéria objeto da Resolução CNJ n. 351/2020 – de aplicação então opcional por parte dos Tribunais, mas atualmente convertida no Protocolo, tornando-se obrigatória –, 41% das juízas não tinham conhecimento da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação traçada pelo Conselho.

É, portanto, muito sugestiva a necessidade de mudar a cultura e fazer com que essas medidas e possíveis soluções sejam, em primeiro lugar, conhecidas pelas magistradas.

Por fim, sobre as setenta páginas da pesquisa, que renderia um livro a partir do cruzamento de dados do CNJ com os de outras entidades que estão pesquisando a temática, vale mencionar a última questão: “Qual é a sua percepção a respeito da participação institucional feminina na magistratura brasileira?”

A grande maioria, quase 80%, respondeu que “houve avanços, mas que ainda há muito a ser feito”.

Sem dúvida, há muito a ser feito, mormente considerando o princípio constitucional de que todos são iguais perante a lei.

Assim, a sociedade deve estar empenhada na pauta relacionada à equidade de gênero e pronta para agir, buscando, acima de tudo, promover constantes mudanças positivas que visem, acima de tudo, à pacificação e à justiça em todas as relações interpessoais.

## REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS; ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS. **Perfil das magistradas brasileiras: perspectivas rumo à equidade de gênero nos tribunais**. Brasília: AMB; ENFAM, 2023. Disponível em: [https://amaerj.org.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ\\_Relatorio-Magistradas-Brasileiras\\_V3.pdf](https://amaerj.org.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ_Relatorio-Magistradas-Brasileiras_V3.pdf). Acesso em: 18 out. 2023.

BRASIL. **Lei 11.340, de 7 de agosto de 2006**. Lei Maria da Penha. Brasília: Presidência da República, 2006. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm). Acesso em: 18 out. 2023.

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: 18 out. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução CNJ n. 255, de 4/9/2018**. 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: 21 set. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução CNJ n. 351, de 28/10/2020**. 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/atos/detalhar/3557>. Acesso em: 18 out. 2023.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Pet n. 11.805/DF**. Relator Ministro Rogerio Schietti Cruz. Terceira Seção, julgado em 10/5/2017. DJe, Brasília, 17 maio 2017.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **ProAfR no REsp n. 2.015.598/PA**. Relator Ministro Ribeiro Dantas. Terceira Seção, julgado em 18/4/2023. DJe, Brasília, 24 abr. 2023.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **ProAfR no REsp n. 2.026.129/MS**. Relator Ministro Jesuíno Rissato Desembargador Convocado do TJDF. Terceira Seção, julgado em 25/4/2023. DJe, Brasília, 8 maio 2023.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **REsp n. 1.419.421/GO**. Relator Ministro Luis Felipe Salomão. Quarta Turma, julgado em 11/2/2014. DJe, Brasília, 7 abr. 2014.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **REsp n. 1.675.874/MS**. Relator Ministro Rogerio Schietti Cruz. Terceira Seção, julgado em 28/2/2018. DJe, Brasília, 8 mar. 2018.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **REsp n. 1.964.293/MG**. Relator Ministro Reynaldo Soares da Fonseca. Terceira Seção, julgado em 8/3/2023. DJe, Brasília, 29 mar. 2023.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **REsp n. 2.049.327/RJ**. Relator Ministro Sebastião Reis Júnior. Terceira Seção, julgado em 14/6/2023. DJe, Brasília, 16 jun. 2023.

VIANNA, Luiz Werneck; CARVALHO, Maria Alice Rezende de; BURGOS, Marcelo Baumann. **Quem somos: a magistratura que queremos**. Rio de Janeiro: AMB, 2018. Disponível em: <https://amaerj.org.br/magistratura-que-queremos/>. Acesso em: 18 out. 2023.

# PAINEL 1 – AMPLIAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO FEMININA DO PODER JUDICIÁRIO

## QUEM ESTAMOS EMPODERANDO? INDICADORES E TENDÊNCIAS SOBRE DIVERSIDADE EM CORTES CONSTITUCIONAIS<sup>1</sup>

Pedro Arcain Ricetto<sup>2</sup>

Nicola Tommasini<sup>3</sup>

Karina Denari Gomes de Mattos<sup>4</sup>

### 1 INTRODUÇÃO

O projeto “Quem estamos empoderando? indicadores e tendências sobre diversidade em cortes constitucionais” investiga a composição de cortes de cúpula de diferentes sistemas constitucionais, examinando, em particular, o grau e a evolução da diversidade de seus membros. Trata-se de um estudo descritivo, que tem como pretensão apenas detalhar o perfil de membros de cortes constitucionais e sua transformação nos últimos vinte anos.

De modo geral, a literatura de diversidade em cortes de cúpula tem se desenvolvido em duas vertentes. A primeira e mais volumosa produção acadêmica discute diversidade do ponto de vista normativo, buscando entender se, porque e em que medida diversidade é importante para cortes. Essa primeira linha de pesquisa trabalha com estudos de caso ou em plano abstrato, sem se preocupar com e se cortes constitucionais no mundo

são de fato diversas e em que medida. A segunda linha investiga diversidade empiricamente, avaliando se cortes são realmente diversas; como a diversidade mudou com o tempo e as causas principais de diversidade. Contudo, essa segunda vertente é limitada na medida em que (i) é quase toda voltada para gênero e não à outras dimensões de diversidade,<sup>5</sup> (ii) diz respeito a um (ou apenas alguns) sistemas constitucionais, e (iii) tem um recorte temporal curto e pouco ilustrativo.

O objetivo desse projeto é contribuir com o mapeamento da diversidade de gênero e outros diferentes componentes da diversidade, tais como: etnia, idade, formação profissional, cultural e socioeconômica, a partir da construção de um banco de dados cujas dimensões extrapolam em muito os esforços até hoje empreendidos. Diferentemente dos trabalhos no tema, o banco de dados construído pelo projeto mapeia a composição de cortes dentro de longo período temporal (21 anos) e abrange múltiplos sistemas e cortes.

1 O presente relatório foi produzido com o financiamento da Associação de Juizes Federais do Brasil – Comissão Ajufe Mulheres. A coordenação técnico-científica do estudo é composta pelos coautores desta publicação, e os pesquisadores bolsistas que participaram do levantamento são: Ana Tereza Viana, Fundação Getulio Vargas; Guilherme Balbi, Universidade de São Paulo; Laura Mastroianni Kirsztajn, Fundação Getulio Vargas e Lucas de Marco Cezar, Universidade Estadual de Londrina.

2 University of Oxford, Blavatnik School of Government.

3 University of Oxford, Exeter College.

4 Universidade Federal do Rio de Janeiro, Fundação Getulio Vargas.

5 Levantamento no formato “bola de neve” mapeou os estudos que tratam da diversidade judicial sob a perspectiva de gênero e raça de forma a subsidiar as decisões metodológicas para a construção da presente base de dados. Nessa etapa, observou-se que nas pesquisas que desenvolvem a perspectiva de gênero as bases de dados variam bastante. A maioria seleciona um marco temporal e analisa a composição de gênero (VALDINI; SHORTELL, 2016; WILLIAMS; THAMES, 2008; BASABE SERRANO, 2019; ARAYA *et al.*, 2021). Outras bases procuraram levantar apenas composição em situações específicas, como casos de vacâncias e substituições (ARRINGTON, 2018). Por fim, uma terceira categoria encontrada focou na “primeira nomeação” de mulheres nas cortes (ESCOBAR-LEMMON *et al.*, 2021). Com relação às pesquisas focadas na perspectiva de raça, as discussões tiveram maior ênfase no resultado (*outcome*) da diversidade de raça em relação ao mérito das decisões tomadas pelos tribunais, em especial com relação a programas de ações afirmativas (KASTELLEK, 2013). Na parcela de trabalhos que vão na linha da interseccionalidade/diversidade, os trabalhos comparam dados de homens e mulheres na composição das cortes (MARTIN; PYLE, 2002), agregaram informações sobre raça e gênero (GOELZHAUSER, 2011; HURWITZ; LANIER, 2003; 2008). Cumpre destacar que, além de trabalhos que se debruçam em compreender qual a composição de tribunais a partir da perspectiva da diversidade, nos deparamos também com pesquisas que se interessam em compreender como as cortes constitucionais decidem sobre direitos de minorias (ALMEIDA *et al.*, 2020).

Mais especificamente, esse conjunto de dados inéditos reúne informações sobre a composição dos tribunais superiores das democracias americanas e europeias nos últimos 21 anos (2000-2021), por meio do estudo de 52 cortes e tribunais constitucionais. O levantamento preenche a lacuna de dados sobre diversidade judicial e permite análise mais aprofundada da diversidade e suas causas, bem como sua relação com acesso, reconhecimento de pares, promoção interna, permanência e motivos de saída de minorias sociais, culturais ou econômicas, além de apresentar possíveis tendências para futuros aprofundamentos.

A base construída diz respeito aos mais altos tribunais que exercem o controle de constitucionalidade em cada país e abrigam mais de 20 variáveis de desenho institucional e 40 variáveis de composição organizadas em cinco categorias: (i) identificadores e atributos pessoais (como idade, gênero e etnia); (ii) investidura no cargo e mandato (nomeação e confirmação, cargos e tempo de serviço na corte e afastamentos); (iii) formação acadêmica; (iv) histórico profissional; e (v) histórico familiar de cada juiz na prestação de atividade pública relevante (quando disponível). Além disso, foram coletadas informações mais amplas sobre o contexto social e político de cada juiz, relacionadas aos processos de nomeação e remoção, como escândalos ou *impeachment*.

O levantamento contribui para a compreensão da diversidade judicial nos tribunais domésticos e em corte internacional, além de apontar os fatores que a moldam. Também fornecerá dados comparativos que possam contribuir para estudos adicionais e formulação de políticas no Brasil e em outros países.

O banco de dados ainda está sob análise, em particular para compreender as causas da diversidade. Contudo, alguns achados iniciais ilustram algumas tendências da diversidade judicial em perspectiva comparada.

Por isso, neste documento, apresentam-se algumas conclusões preliminares e não exaustivas que demonstram potencialidades da pesquisa, tais como: 1. O dado sobre o gradual aumento da participação feminina em cortes (15,6% de mulheres nos 52 tribunais em 2000; em 2020, o percentual sobe para 36,6%), com padrões distintos de evolução regional no decorrer dos 21 anos analisados (aumento gradual na Europa vs. estagnação seguida de aumento na América Latina); 2. A análise comparativa que permite aferir que a participação de mulheres nas cortes é crescente e superior à participação de mulheres nos parlamentos dos mesmos países, se considerado o período analisado; o dado sobre os

países pioneiros na nomeação de mulheres na década de 1970 não possuem hoje, necessariamente, os melhores indicadores de representatividade feminina nas cortes, ao contrário do esperado pela literatura em diversidade judicial (ESCOBAR-LEMON, 2021); e, por fim, a conclusão de que, em contraste com regras constitucionais de outros países, o Brasil é um dos poucos que apresenta critérios subjetivos para a nomeação de cortes.

## 2 METODOLOGIA

A seleção dos casos, a coleta de dados e a metodologia aplicada neste relatório buscam dialogar com pesquisas já desenvolvidas sobre o tema.<sup>6</sup> A combinação de países selecionados por estudos prévios, bem como indicadores de democracias em 2020, levou a uma seleção final de 51 países.<sup>7</sup>

Além do recorte geográfico, cumpre reforçar que quanto ao recorte temporal, a pesquisa debruçou-se sobre a composição das cortes no período de 21 anos, coletando dados dos anos de 2000 a 2021. Após análise exploratória do desenho constitucional das cortes, identificou-se que o período de 21 anos conseguiria abranger boa parte das reformas constitucionais ocorridas nas últimas décadas, em especial aquelas ocorridas após a terceira onda democratizante; e que as principais iniciativas relacionadas à diversidade são recentes e acolhidas na amostra temporal.

Prioritariamente, foram utilizadas fontes oficiais de dados (*site* oficial da corte, *sites* de outras instituições do Estado); na sequência, os portais de busca com validação de informações e páginas oficiais de Universidades, Centros de Pesquisa, *Think Tanks* etc. Por último, foram obtidas informações de dados pessoais autodeclarados, além de notícias (inclusive entrevistas autobiográficas) e outras fontes extraoficiais, com o devido cuidado a respeito da notoriedade e reputação do periódico utilizado no país. Para o devido rastreamento das informações, cada variável tem a respectiva categorização de tipo de referência utilizada e o *link* (variáveis: *sourcedata/sourcelink*).

Duas bases de dados foram desenvolvidas para o projeto, uma focada no desenho e regras de acesso, nomeação e permanência às cortes (“Desenho”), a segunda focada na observação dos juizes em atividade nessas cortes que permitiu comparar a perspectiva *de jure* com a execução “*de facto*” dessas regras (“Mandato”).

O primeiro eixo buscou informações *de jure* relativas ao desenho das cortes constitucionais quanto à sua composição e formas de nomeação por meio da

6 Em relação aos trabalhos que se dedicaram a levantar a perspectiva de gênero na composição dos tribunais, partiu-se principalmente dos trabalhos de Valdini, Shortell (2016) e Williams, Thames (2008).

7 Durante a realização da pesquisa, foi incorporado 1 (um) tribunal híbrido internacional e suprema corte interna – a CCJ – Caribbean Court of Justice, para complementação dos dados de Belize (Supreme Court of Belize) e Barbados (Supreme Court of Barbados).

sistematização das informações disponibilizadas pelas Constituições nacionais e legislação esparsa, além de eventuais situações específicas relacionadas a posições dentro da Corte (ex. regras para suplência, membros substitutos etc.).

Com relação à base das informações de Cortes Constitucionais, esta é composta de mais de 20 variáveis que informam a localização geográfica e os dados de identificação das cortes, assim como os registros formais a respeito das regras constitucionais relativas à nomeação de seus membros. Os dados originariamente relacionados às regras constitucionais foram extraídos da base “*Constitute Project*” (2011), mas acabaram sendo atualizados a partir dos dados oficiais dos sites e das informações obtidas pelos pesquisadores. Campos específicos delimitam: o número de membros de cada corte; a duração do mandato; quais as autoridades de recrutamento; qual o quórum de seleção nos procedimentos de nomeação; e as principais exigências para o cargo.

O segundo eixo buscou informações de facto relativas aos juízes efetivamente em exercício, suas informações de identificação pessoal, socioeconômica e profissional, conforme será descrito nos itens a seguir.

Com relação à nomeação de juízes, a base de dados é composta por mais de 40 variáveis divididas em cinco categorias. Com relação às variáveis utilizadas na pesquisa, partimos de bases de dados dos Estados Unidos (2021 release of the U.S. Supreme Court Justices Database) (EPSTEIN, 2021), além de outras experiências similares na literatura. Foram inseridos na base todos os juízes e juízas que desenvolveram alguma atividade na Corte, portanto, no caso de desenhos de cortes que preveem a existência da figura de juiz suplente que não atua ordinariamente, a não ser quando convocado, estes não foram listados na base.

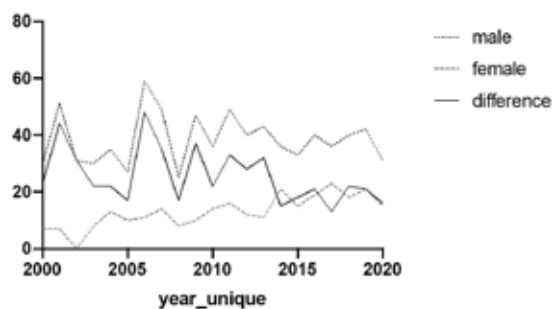
### 3 RESULTADOS PRELIMINARES DESCRITIVOS

Apresenta-se nesta seção alguns dos resultados descritivos da pesquisa. Trata-se de exposição simples e breve tendo em vista a natureza resumida deste relatório, com a finalidade de demonstrar o potencial de impacto

do projeto “Quem estamos empoderando? indicadores e tendências sobre diversidade em cortes constitucionais”.

Em primeiro lugar, apesar do aumento gradual da participação feminina nas cortes, ainda se nota grande diferença entre o número de homens e mulheres nas posições de ministro/a, conforme gráfico abaixo:

GRÁFICO 1 – EVOLUÇÃO DE MANDATOS NAS CORTES PELO RECORTE DE HOMENS E MULHERES



Fonte: Elaboração própria, 2021.

Sob perspectiva regional, observa-se salto maior de representatividade feminina no continente americano na comparação entre os anos de 2010-2020, sendo a participação feminina realizada de forma mais gradual na Europa desde os anos 2000. Se analisados apenas os países da América Latina, o salto no número de mulheres se deu de forma bem acentuada – triplicou entre a primeira e a segunda década dos anos 2000 (2001-2010 – 8 mulheres, 2011-2020 – 24 mulheres). Identificou-se como destaque o caso do Equador, com 12 mulheres nomeadas entre 2007 e 2019. Cumpre destacar que o Equador é o segundo país da amostra que já apresentou uma política de cotas de gênero, no ano de 2005, junto com a Bélgica, que adotou o sistema de cotas no ano de 2014<sup>8</sup> e ainda o mantém.<sup>9</sup>

Sobre as cotas, cumpre reforçar que o Equador adotou a política de cotas em 2005 (HOEKSTRA, 2010), e hoje possui uma das melhores proporções de gênero da última década (1,33). Em razão da instabilidade política no país, discute-se se a implementação de cotas no Equador foi determinante para a nomeação de mulheres e sua efetividade;<sup>10</sup> ainda não é possível pelas regras constitucionais verificar se ainda subsiste o modelo.<sup>11</sup> Todavia, verifica-se ainda hoje a ênfase nas regras constitucionais e regimentais da corte a respeito da necessária paridade

8 A Bélgica adotou a política de cotas no ano de 2014 e, apesar da razão entre homens e mulheres da última década (3,75) ainda ser pior do que a média mundial (3,17), este quadro vem mudando desde a promulgação da cota, tendo em vista que 3 das 5 mulheres já nomeadas para Corte foram escolhidas após 2014, tornando a razão atual da Corte Constitucional Belga de 2:1, isto é, melhor do que na maior parte dos países.

9 The Court is composed of judges of both genders, at the rate of at least one third for the least numerous group, on the understanding that this group must be represented in both the aforementioned professional categories. (BELGIUM CONSTITUTIONAL COURT, 2021).

10 “Following the reforms, there were little sustained mobilization efforts to implement the quota as the court continued to be embroiled in political controversy, distracting reformers from the gender-diversity goals” (HOEKSTRA, 2010).

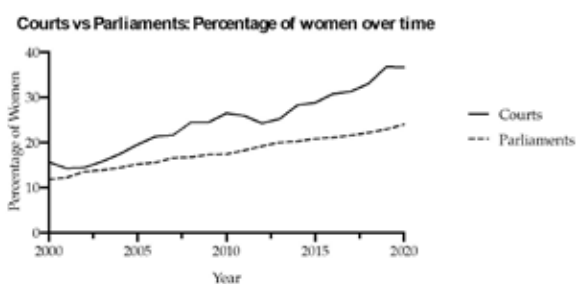
11 Vide: Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. Art. 181. Concurso público 3. Se procurará garantizar la paridad entre hombres y mujeres, para lo cual, de existir dos candidaturas en iguales condiciones, se preferirá la candidatura de la mujer. Constitución de la República del Ecuador, Art. 434: En la integración de la Corte se procurará la paridad entre hombres y mujeres.



entre homens e mulheres – o que parece surtir efeito importante para a representatividade feminina na corte do país. Outro modelo é o da Argentina, no qual não há cotas, mas exige-se que a nomeação leve em consideração a diversidade da corte.<sup>12</sup>

Na comparação com os parlamentos, a partir dos dados do Banco Mundial (1998), observa-se que a participação de mulheres nas cortes é crescente e superior à participação de mulheres nos parlamentos dos mesmos países se considerado o período analisado, conforme gráfico que se segue:

GRÁFICO 2 – EVOLUÇÃO COMPARATIVA DE CORTES E PARLAMENTOS POR ANO (RECORTE: GENDER – ANO A ANO, EXCLUÍDOS OS CASOS COM INÍCIO DAS ATIVIDADES NÃO IDENTIFICADAS – 999 – 1.496 OBSERVAÇÕES)



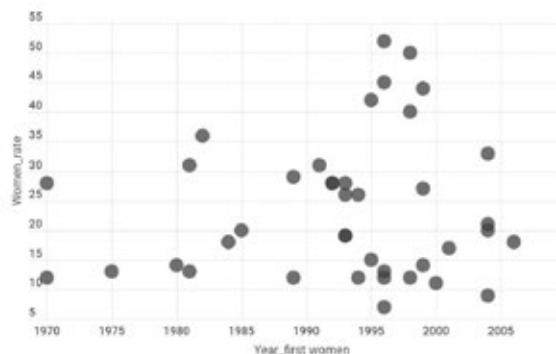
Fonte: Elaboração própria, 2021.

Os resultados preliminares merecem investigação adicional – especialmente ao considerar que parlamentos são como instituições representativas por excelência em democracias – e por conta da recente difusão de políticas de cotas de gênero no legislativo em diversos países sob análise.

Outro achado relevante da perspectiva evolutiva dos dados de gênero nas cortes – e que contraria a expectativa da literatura em diversidade judicial (ESCOBAR LEMON, 2021) – é o fato de que países que foram pioneiros na nomeação de mulheres não apresentam os melhores índices de diversidade de gênero, se analisada a composição da corte nos últimos 20 anos. O gráfico a seguir mostra, em um formato de dispersão, a distribuição de 40 cortes em dois eixos: no eixo vertical, o percentual de mulheres que compuseram esses órgãos no período de 20 anos (quanto mais próximo do topo do gráfico, maior o percentual de mulheres na corte) que varia entre 7,6% e

52,9%; e no eixo horizontal, o ano em que foi nomeada a primeira mulher, que varia entre 1970 e 2006 da esquerda para a direita:

GRÁFICO 3 – DISTRIBUIÇÃO DOS DADOS DE 40 CORTES CONSTITUCIONAIS E SUPREMAS CORTES RELACIONADOS AO PERCENTUAL DE COMPOSIÇÃO DE MULHERES EM 20 ANOS (WOMEN\_RATE – EIXO Y) E O ANO EM QUE FOI REALIZADA A PRIMEIRA NOMEAÇÃO DE MULHER (YEAR\_FIRST WOMEN – EIXO X)



Fonte: Elaboração própria, 2021.

Verifica-se que os países que concentram a maior diversidade no período de 20 anos tiveram a primeira nomeação feminina entre os anos de 1995 e 2000; portanto, não foram necessariamente pioneiros nessa iniciativa.

Por fim, outra potencialidade do projeto é o estudo do impacto de normas constitucionais ou desenhos institucionais na diversidade da composição de cortes constitucionais. Por exemplo, quanto às normas que orientam a composição de cortes, vemos que o Brasil é um dos poucos que apresenta critérios subjetivos para a nomeação de cortes. Mais da metade dos países adotam regras de qualificação profissional para o cargo,<sup>13</sup> e quase metade investe nos critérios de tempo ou outro parâmetro de experiência profissional.<sup>14</sup> A qualificação acadêmica<sup>15</sup> também é encontrada em um terço dos países da amostra e a idade mínima<sup>16</sup> para o cargo existe em apenas um quarto da amostra.

Os critérios relacionados a aspectos objetivos de caráter de qualificação ou experiência profissional têm preponderância na experiência internacional em comparação a exigências de caráter subjetivo ou moral (tal qual

12 Decreto 223/03: "Art. 3.º Dispónese que, al momento de la consideración de cada propuesta, se tenga presente, en la medida de lo posible, la composición general de la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACION para posibilitar que la inclusión de nuevos miembros permita reflejar las diversidades de género, especialidad y procedencia regional en el marco del ideal de representación de un país federal."

13 Critério Qualificação Profissional – 28 cortes. São eles: Albania Argentina Austria Bahamas Belize Bolívia Bulgaria Canada Caribbean Court of Justice (CCJ) Chile Colombia Croatia Cyprus Dominican Republic Ecuador Guatemala Hungary Ireland Italy Jamaica Lithuania Peru Portugal Slovakia Spain Ukraine United Kingdom Uruguay.

14 Critério Experiência (temporal ou abstrata) – 24 cortes. São eles: Albania Andorra Argentina Austria Bahamas Bulgaria Caribbean Court of Justice (CCJ) Chile Colombia Czech Republic Dominican Republic Ecuador Guatemala Hungary Ireland Italy Jamaica Lithuania Peru Slovakia Spain Ukraine United Kingdom Uruguay

15 Critério Qualificação acadêmica – 17 cortes. São eles: Austria Bahamas Brazil Chile Czech Republic Dominican Republic Ecuador Germany Hungary Latvia Lithuania Mexico Poland Portugal Slovakia Slovenia Ukraine

16 Critério Idade Mínima – 13 cortes. São eles: Argentina Bolívia Czech Republic Dominican Republic Germany Guatemala Hungary Latvia Mexico Norway Peru Slovakia Slovenia



reputação, entre outros). O caso do Brasil não se encaixa nas exigências de caráter profissional, todavia se exigem critérios morais (CF/88, art. 101).

#### 4 REFLEXÕES PARA O BRASIL

Desde já, e com base na revisão de literatura realizada e nas estatísticas apontadas, identificam-se algumas potencialidades e desafios para *policy makers* no Judiciário brasileiro. Especialmente salientando que em relação à diversidade de gênero, o Brasil apresenta indicadores ainda abaixo da média global apontada nesse estudo. Da perspectiva de gênero, o Brasil tem taxa de apenas 11,1% de mulheres no período – diante de 26,0% da taxa global de mulheres nas cortes. Foram três mulheres nomeadas na corte em toda a história, e nenhuma mulher negra – se considerada a diversidade racial – foi nomeada. Tais achados reforçam as considerações de outras pesquisas realizadas pelo CNJ e por associações de magistrados publicadas recentemente, relativas ao perfil da magistratura nacional.<sup>17</sup>

Em relação às diversidades étnica e de origem geográfica, o Brasil apresenta números superiores em comparação à média global – respectivamente, 74% de nomeados até 60 anos de idade em face de 66,2% globais e 100% de juízes provenientes de localidades distintas à sede da corte diante de 71,1% da média global. Por fim, vemos que a experiência de outras cortes para a objetivação das exigências para ingresso em cortes e tribunais constitucionais parece indicar uma tendência global.

Como visto, a diversidade importa especialmente, pois juízes com *backgrounds* diferentes podem decidir casos de formas diferentes e influenciar a percepção de outros juízes sobre os casos (impactos deliberativos nos tribunais), além disso, a diversidade tem efeito de legitimidade e eficiência, o que tende a aprimorar a qualidade da prestação jurisdicional no país e ao aumento da confiança da população.

Por fim, reitera-se que o presente relatório preliminar possui objetivo muito restrito: pretende apenas demonstrar, utilizando exemplos de análises preliminares dos dados obtidos, que o projeto “Quem estamos empoderando? indicadores e tendências sobre diversidade em cortes constitucionais” busca avançar a compreensão da diversidade judicial sob perspectiva comparada e, eventualmente, produzir evidência destinada à elaboração de políticas judiciárias.

#### REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Eloísa Machado de; BARBOSA, Ana Laura Pereira; FERRARO, Luíza Pavan. **Agenda antidiscriminação no Supremo Tribunal Federal**. São Paulo: FGV Direito, 2020. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/29871>. Acesso em: 17 jul. 2023.

ANDRADE E SILVA, Allyne; CARVALHO, Sheila. STF e a diversidade racial: o que perdemos sem um ministro negro? **JOTA**, 14 nov. 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/stf-diversidade-racial-ministro-negro-14112020>. Acesso em: 17 jul. 2023.

ARAYA, Ignacio Aran; HUGUES, Melanie M.; PÉREZ-LIÑÁN, Aníbal. **Harvard Dataverse: Judicial Reshuffles and Women Justices in Latin America**, 20 jul. de 2020. Disponível em: <https://dataverse.harvard.edu/dataset>. Acesso em: 21 ago. 2021.

ARRINGTON, Nancy B. Gender and Judicial Replacement. **Journal of Law and Courts**, v. 6, n. 1, p. 127-154, 2018.

ASSOCIAÇÃO DOS JUIZES FEDERAIS DO BRASIL (AJUFE). **Nota Técnica AJUFE Mulheres 02/2019**. Brasília: AJUFE Mulher, 2019. Disponível em: <http://ajufer.org.br/imagens/2019/PDF2019/Nota-Tecnica-Mulheres-2.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2023.

VIANNA, Luiz Werneck; CARVALHO, Maria Alice Rezende de; BURGOS, Marcelo Baumann. **Quem somos: a magistratura que queremos**. Rio de Janeiro. Associação dos Magistrados Brasileiros, 2018. Disponível em: [https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2019/02/Pesquisa\\_QUEM\\_SOMOS\\_\\_AMB\\_completa\\_para\\_site.pdf](https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2019/02/Pesquisa_QUEM_SOMOS__AMB_completa_para_site.pdf). Acesso em: 17 jul. 2023.

BARTON, Benjamin H.; MORAN, Emily. Measuring Diversity on the Supreme Court with Biodiversity Statistics. **Journal of Empirical Legal Studies**, v. 10(1), p. 1-34, March, 2013.

BASABE SERRANO, Santiago. **The representation of women in the judicial branch: eighteen latin american high courts in comparative perspective**. 2019. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7063489.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2023.

BELGIUM CONSTITUTIONAL COURT. **Site**. 2021. Disponível em: <https://www.const-court.be/en/court/presentation/organization>. Acesso em: 17 jul. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **A participação feminina nos concursos para magistratura: resultado de pesquisa nacional**. Brasília: CNJ, 2020a. Disponível em: <https://www.cnj.gov.br>

17 Em especial, os relatórios CNJ mais recentes, tais como: CNJ, 2020a; 2020b; 2021a; 2021b; e 2021c. Além de pesquisas censitárias e consulta aos magistrados realizadas por Ajufer (2019) e AMB (2018).

jus.br/wpcontent/uploads/2020/08/WEB\_RELATORIO\_Participacao\_Feminina-FIM.pdf. Acesso em: 17 jul. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Pesquisa sobre negros e negras no Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2021a. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/rela-negros-negras-no-poder-judiciario-290921.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Pesquisa pessoas com deficiência no Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2021b. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/pesquisa-pcd-no-pj-1.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Brasília: CNJ, 2021c. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Relatório de atividade igualdade racial no Judiciário**. Brasília: CNJ, 2020b. Disponível em: [https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2020/10/Relatorio\\_Igualdade-Racial\\_2020-10-14.pdf](https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2020/10/Relatorio_Igualdade-Racial_2020-10-14.pdf). Acesso em: 17 jul. 2023.

CONSTITUTE PROJECT. **Site**. A comprehensive analysis of the world's constitutions, to support constitutional design and to inform citizens. 2011. Disponível em: <https://www.constituteproject.org/>. Acesso em: 17 jul. 2023.

EPSTEIN, Lee *et al.* **The U.S. Supreme Court Justices Database**. 17 jan. 2021. Disponível em: <http://epstein.wustl.edu/research/justicesdata.html>. Acesso em: 17 jul. 2023.

ESCOBAR-LEMON, Maria C. *et al.* Breaking the Judicial Glass Ceiling: The Appointment of Women to High Courts Worldwide. **The Journal of Politics**, v. 83, n. 2, p. 662-674, 2021.

GOELZHAUSER, Greg. Diversifying State Supreme Courts. **Law & Society Review**, v. 45, n. 3, 2011.

HOEKSTRA, Valerie. Increasing the gender diversity of high courts: a comparative view. **Politics & Gender**, v. 5, n. 3, p. 474-484, sep. 2010.

HURWITZ, Mark; LANIER, Drew Noble. Diversity in State and Federal Appellate Courts: Change and Continuity Across 20 Years. **Justice System Journal**, v. 29, n. 1, p. 47-70, 2008.

HURWITZ, Mark; LANIER, Drew Noble. Explaining Judicial Diversity: The Differential Ability of Women and Minorities to Attain Seats on State Supreme and Appellate Courts. **State Politics and Policy Quarterly**, v. 3, n. 4, 2003.

KASTELLEC, Jonathan P. Racial Diversity and Judicial Influence on Appellate Courts. **American Journal of Political Science**, v. 57, n. 1, p. 167-183, 2013.

MARTIN, Elaine; PYLE, Barry. Gender and Racial Diversification of State Supreme Courts. **Women & Politics**, v. 24, n. 2, p. 25-52, 2002.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. Statistics and data directorate. Diversity statistics in the OECD: How do OECD countries collect data on ethnic, racial, and indigenous identity? **SDD Working Paper**, n. 96., 8 November, 2018. Disponível em: <https://www.oecd.org/sdd/publicationsdocuments/workingpapers/>. Acesso em: 17 jul. 2023.

REPÚBLICA DEL ECUADOR. **Constitución**. Disponível em: <https://www.corteconstitucional.gob.ec/index.php/quienes-somos/normativa.html>. Acesso em: 17 jul. 2023.

RIOS, Roger Raupp. Pretos e pardos nas ações afirmativas: desafios e respostas da autodeclaração e da heteroidentificação. In: DIAS, Gleidson Renato Martins; JÚNIOR, Paulo Roberto Faber Tavares (orgs.). **Heteroidentificação e cotas raciais**: dúvidas, metodologias e procedimentos. Canoas, RS: IFRS Campus Canoas, 2018. p. 216-251.

VALDINI, Melody E.; SHORTELL, Christopher. Women's Representation in the highest court: a comparative analysis of the appointment of female justices. **Political Research Quarterly**, v. 69, n. 4, 2016, p. 865-876. Disponível em: [www.jstor.org/stable/44018063](http://www.jstor.org/stable/44018063). Acesso em: 7 ago. 2021.

WILLIAMS, Margaret S.; THAMES, Frank C. Women's Representation on High Courts in Advanced Industrialized Countries. **Politics & Gender**, v. 4, n. 3, p. 451-471. Disponível em: [doi:10.1017/S1743923X08000366](https://doi.org/10.1017/S1743923X08000366). Acesso em: 7 ago. 2021.

WORLD BANK GROUP. **Proportion of seats held by women in national parliaments (%)**: database. August 10, 1998. Disponível em: <https://data.worldbank.org/indicator/SG.GEN.PARL.ZS>. Acesso em: 7 ago. 2021.

# PAINEL 1 – AMPLIAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO FEMININA DO PODER JUDICIÁRIO

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

Mariana Rezende Ferreira Yoshida<sup>1</sup>

### 1 INTRODUÇÃO

Trata-se de pesquisa bibliográfica e documental na forma de dissertação, desenvolvida no âmbito do Mestrado Profissional da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (Enfam), cujo escopo é investigar a sub-representação das juízas de 1.º grau nos tribunais brasileiros de 2.º grau.

Com o avanço histórico 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. Nesse sentido, ganha destaque a formulação empreendida na década de 1980 pela estadunidense Joan Scott, a precursora do gênero como categoria analítica nas ciências sociais, segundo a qual o gênero, entre outros aspectos:

[...] fornece um meio de decodificar o significado e de compreender as complexas conexões entre várias formas de interação humana”, 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. (SCOTT, 1995)

Já a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), adotada pela ONU em 1979 e promulgada (integralmente<sup>2</sup>) no Brasil em 2002, prevê no seu art. 7.º, b:

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 governamentais. (BRASIL, 2002)

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 proibiu a discriminação em razão do sexo (art. 3.º, IV). Depois, no art. 5.º, I, estabeleceu a igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres. 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 (BRASIL, 1988).

Não obstante, ainda hoje a realidade brasileira é bastante problemática, pois 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 brasileira (IBGE),

1 Juíza de direito do Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso do Sul. Juíza Eleitoral da 11.ª Zona Eleitoral do Tribunal Regional de Mato Grosso do Sul. Mestra em Direito e Poder Judiciário na Enfam.

2 A CEDAW foi promulgada no 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 2002 (BRASIL, 2002).

estudos do Tribunal Superior Eleitoral (TSE, 2010), da Câmara Federal (2019), do Senado Federal (2021) e do CNJ (2019), indicam que, entre os anos de 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.

## 2 OBJETIVOS

O objetivo geral do estudo é investigar a sub-representação das mulheres brasileiras na magistratura, num recorte voltado para a ascensão das magistradas de 1.º grau para o 2.º grau de jurisdição.

Como objetivos específicos, as ideias são: (1) identificar barreiras que condicionam o número menor de magistradas de 1.º grau no 2.º grau de jurisdição, e (2) verificar quais respostas o direito da antidiscriminação oferece para a superação do quadro de desigualdade detectado.

## 3 PROBLEMAS DE PESQUISA

Estabelecidos os objetivos, os dois problemas que se buscaram responder foram: 1) numa análise com perspectiva de gênero dos levantamentos realizados entre os anos 1996 e agosto de 2021 pela Associação dos Magistrados do Brasil (AMB), 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 2.º 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 2.º grau?

## 4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para responder à primeira pergunta, foi necessário delimitar inicialmente a perspectiva de gênero em sua vertente conceitual, na medida em que se trata de um método de análise de qualquer realidade. Aqui, foram tomados os aportes teóricos trazidos pela jurista costarriquenha Alda Facio, que transpõe o gênero ao fenômeno jurídico e estabelece as seguintes premissas: (1) a comprovada discriminação sofrida pelas mulheres em praticamente todos os campos da atividade humana; (2) a tipificação do que seja discriminação contra a mulher trazida pela CEDAW<sup>3</sup>; (3) o sexismo como a crença – baseada em uma série de mitos e mistificações – na superioridade do gênero masculino sobre o feminino; (4) a convicção de que a subordinação das mulheres em cada setor social em relação aos homens e de que são relativamente subordinadas a todos os homens, não decorre de sua natureza inferior, de menos oportunidades ou educação, mas sim porque a sociedade se baseia em uma estrutura de gênero que assim determina; e (5) a convicção de que a lei é androcêntrica, ou seja, toma a perspectiva masculina como parâmetro do humano e, que, portanto, as leis – que supostamente nascem da necessidade de todos(as), são dirigidas a todos(as) e teriam efeitos semelhantes sobre todos(as) – não são neutras em termos de gênero. Na sequência, a autora apresenta os seis passos para a aplicação do método em questão: (1) conscientizar-se da subordinação das mulheres na vida em sociedade; (2) identificar as diferentes formas de expressão da discriminação contra as mulheres; (3) vislumbrar qual mulher está presente ou invisível, atentando-se também para os demais marcadores sociais, como raça, classe e etnia; (4) identificar qual é a concepção ou estereótipo de mulher que se faz presente; (5) levar em conta a influência de e os efeitos em outros componentes do fenômeno legal; e (6) ampliar e aprofundar a tomada de consciência do que é o sexismo e coletivizá-la (FACIO, 1999).

Com essa perspectiva, e considerando o recorte temporal entre o ano de 1996 a agosto de 2021, nos repositórios públicos disponibilizados pela AMB, CNJ, Ajufe e Enamat na internet, foram mapeados e examinados os relatórios de dez pesquisas que abordam, em menor ou maior escala, elementos ligados ao gênero na composição da magistratura, quais sejam:

3 No seu art. 1.º, a CEDAW define discriminação contra a mulher como “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” (BRASIL, 2002).

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 os ramos da Justiça Brasileira	64% dos(as) magistrados(as) em atividade	2014	Quantitativa e qualitativa
3. Nota Técnica n. 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
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 n. 2	Ajufe	Tribunais Regionais 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 2 Tribunais não responderam	2021	Quantitativa

Fonte: Elaboração própria.

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 pesquisa.<sup>4</sup> Assim, buscou-se viabilizar a identificação e localização das práticas e dinâmicas que promovem a desigualdade de gênero nos Tribunais de 2.<sup>a</sup> instância, ou seja, onde estão e quais são as barreiras para as magistradas de carreira acessarem esses espaços de poder de forma igualitária em relação aos colegas homens.

A fim de atingir tal objetivo, foram utilizados os métodos de análise documental propostos por Laurence Bardin, ou seja, inicialmente com exame minudente de cada um desses diagnósticos/levantamentos em uma perspectiva de gênero (exploração do material); depois, na fase de codificação, teve lugar o agrupamento e a sistematização dos dados quantitativos e qualitativos por similitude (co-ocorrência) ou de acordo com as categorias atinentes às teorias feministas (como dupla jornada, estereótipos de gênero, teto de vidro, entre outras), quando foi possível detectar pontos convergentes (unidades de registro) que denotam obstáculos claros no ingresso e na movimentação das magistradas na carreira (categorização temática) (BARDIN, 1995), o que acaba por reverberar na sub-representação delas nos tribunais de

2.<sup>a</sup> instância. A partir dos resultados encontrados, foi realizada a discussão à luz do direito da antidiscriminação, perfazendo, assim, o percurso metodológico necessário.

Ao final, além da introdução, 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 2.<sup>o</sup> 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.

## 5 RESULTADOS E CONCLUSÃO

Os dados coletados e a pesquisa bibliográfica realizada no percurso metodológico definido acima ensejaram duas grandes seções no trabalho. A primeira é intitulada “Como e por que elas vão ficando pelo caminho?”. E a segunda é denominada “Respostas antidiscriminatórias diante das barreiras no acesso aos tribunais brasileiros de 2.<sup>o</sup> grau pelas magistradas de carreira”.

Em “Como e por que elas vão ficando pelo caminho?” há a análise com perspectiva de gênero dos seguintes relatórios de pesquisa: (1) Perfil do Magistrado Brasileiro (AMB, 1996); (2) Censo do Judiciário (CNJ, 2014); (3)

<sup>4</sup> 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, 1995).



Nota Técnica n. 01 (AJUFE, 2017); (4) Quem Somos, a Magistratura que Queremos (AMB, 2019); (5) Perfil Socio-demográfico dos Magistrados Brasileiros (CNJ, 2018); (6) Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário (CNJ, 2019); (7) Dificuldades na Carreira da Magistrada (TST, 2019); (8) Nota Técnica n. 2 (AJUFE, 2019); (9) Participação Feminina nos Concursos da Magistratura (CNJ, 2020); e (10) Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário (CNJ, 2020). O resultado foi a identificação de oito fatores categorizados como barreiras de gênero para as magistradas de carreira ascenderem aos tribunais brasileiros de 2.º 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; e (8) promoção, especialmente por merecimento.

Em “Respostas antidiscriminatórias diante das barreiras no acesso aos Tribunais brasileiros de 2.º grau pelas magistradas de carreira”, tomou-se o Direito da Antidiscriminação a fim de tratar, com vistas à igualdade substantiva em suas quatro dimensões (redistribuição, reconhecimento, transformação e participação) (FREDMAN, 2011), 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. As medidas sugeridas em espécie foram inspiradas nas Declaração e Plataforma de Pequim (ONU MULHERES, 1995) e classificadas em minimalistas e maximalistas, conforme o potencial de transformação que enfeixam, resultando no seguinte quadro:

Barreiras identificadas nesse trabalho	Ações sugeridas pelas Plataforma e Declaração de Pequim aplicáveis	Medidas sugeridas nesse trabalho	
		Minimalistas	Maximalistas
► Discriminação interseccional	<ul style="list-style-type: none"> <li>► Meta de paridade com ação afirmativa se necessário</li> <li>► Monitoramento e publicação de resultados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>► Realização de um novo Censo do Poder Judiciário</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>► Perspectiva interseccional às cotas raciais de ingresso já instituídas</li> <li>► Destinação de 30% em favor das mulheres negras em cota ou regime de preferência instituído para as magistradas</li> </ul>
► Ingresso	<ul style="list-style-type: none"> <li>► Equilíbrio de gênero na composição dos órgãos seletivos</li> <li>► Monitoramento e publicação de resultados</li> <li>► Campanhas destinadas aos novos papéis que homens e mulheres desempenham na sociedade e na família</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>► Monitoramento acerca da Recomendação n. 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</li> <li>► Plataforma digital pública que disponibilize em tempo real os números estratificados por gênero e raça de todos os concursos da magistratura realizados no país</li> <li>► Projetos voltados especialmente às estudantes de Direito, para que conheçam melhor a carreira, mediante a utilização dos LIODS</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>► Maior afetação da vida pessoal</li> <li>► Mais oportunidades de ascensão perdidas em razão de papéis de gênero</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>► Capacitação de todos(as) quanto à perspectiva de gênero e respeito à diversidade</li> <li>► Meta de paridade com ação afirmativa, se necessário</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>► Cursos e campanhas educativas sobre os prejuízos que a divisão sexual do trabalho gera especialmente às magistradas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>► Cota para garantir a paridade e nomeações alternadas de juizes e juizas para os cargos de desembargador(a), até que se estabeleça a paridade</li> <li>► Flexibilização da mudança obrigatória de domicílio para as promoções</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>► Atitudes discriminatórias</li> <li>► Maior grau de dificuldade no exercício do cargo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>► Capacitação de todos(as) quanto à perspectiva de gênero e respeito à diversidade</li> <li>► Meta de paridade com ação afirmativa, se necessário</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>► Eventos destinados aos homens da instituição acerca da perspectiva de gênero</li> <li>► Projetos voltados à divulgação do trabalho de magistradas, especialmente as negras</li> <li>► 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 n. 351/20</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>► Cota para garantir a paridade e nomeações alternadas de juizes e juizas para os cargos de desembargador(a), até que se estabeleça a paridade</li> </ul>

Barreiras identificadas nesse trabalho	Ações sugeridas pelas Plataforma e Declaração de Pequim aplicáveis	Medidas sugeridas nesse trabalho	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Menos indicação para cargos com critérios subjetivos de nomeação</li> <li>▶ Promoção, especialmente por merecimento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Revisão com perspectiva de gênero de critérios de seleção e nomeação a postos mais elevados</li> <li>▶ Meta de paridade com ação afirmativa, se necessário</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Aperfeiçoamento dos critérios de pontuação relativos à implementação da Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, no prêmio CNJ de qualidade</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Flexibilizar numa perspectiva de gênero os critérios de antiguidade e merecimento nas promoções</li> <li>▶ Sistema de bônus, a fim de conferir às magistradas maior pontuação nos critérios em que as mulheres comprovadamente estão mais prejudicadas</li> <li>▶ Cota para garantir a paridade e nomeações alternadas de juízes e juízas para os cargos de desembargador/a, até que se estabeleça a paridade</li> </ul>

Fonte: Elaboração própria.

Algumas das medidas minimalistas foram tomadas em iniciativas encampadas pelo CNJ, sobretudo após a edição da Resolução n. 255/18 (BRASIL, 2018). Todavia, quanto às ações de natureza maximalista, com potencial efetivo para atingir a dimensão quadridimensional da igualdade substantiva, ainda não foram debatidas ou adotadas no Brasil e podem gerar enorme resistência e dificuldade de implementação, a exemplo do que tem ocorrido em outros países da América Latina.

## REFERÊNCIAS

- ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL. **Nota Técnica AJUFE Mulheres 01/2017**: resultados da pesquisa para se conhecer o perfil das associadas da AJUFE. Brasília: Ajufe Mulheres, 2017. Disponível em: <http://ajufe.org.br/images/pdf/NotaTecnica01Mulheres.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2019.
- ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL. **Nota Técnica AJUFE Mulheres 02/2019**. Brasília: 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**. Rio de Janeiro: AMB, 1996. Disponível em: <https://www.amb.com.br/mwginternal/de-5fs23hu73ds/progress?id=MPOiaonVnbdDbp1TVkYSh-8wW-ZnDdZPa9p5DIIPz3ng>. Acesso em: 3 ago. 2019.
- ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS. **Quem somos**: a magistratura que queremos. Rio de Janeiro: AMB, 2018. Disponível em: [https://www.amb.com.br/mwg-internal/de5fs23hu73ds/progress?id=dqkxL6uNfUCj-t2CQ86s16BY-zRYDxKP\\_iVSoCl5cCbA](https://www.amb.com.br/mwg-internal/de5fs23hu73ds/progress?id=dqkxL6uNfUCj-t2CQ86s16BY-zRYDxKP_iVSoCl5cCbA). Acesso em: 3 ago. 2019.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1995.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 27 jul. 2022.
- BRASIL. Decreto n. 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 n. 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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm). Acesso em: 27 jul. 2022.
- CÂMARA DOS DEPUTADOS. 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.
- 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. **Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/08/relatorio-participacao-feminina.pdf>. Acesso em: 14 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](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. **Perfil sociodemográfico dos magistrados brasileiros**. Brasília: CNJ, 2018. Disponível em: [https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdcb6f364789672b64fcef\\_c948e694435a52768cb-c00bda11979a3.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdcb6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cb-c00bda11979a3.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. **Resolução n. 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](https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_255_04092018_05092018143313.pdf). Acesso em: 27 jul. 2022.

FACIO, Alda. Metodologia para el análisis de género del fenómeno legal. In: FACIO, Alda; FRÍES, Lorena (org.). **Género y derecho**. Santiago do Chile: LOM, 1999.

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

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.

ONU MULHERES. 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](https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf). Acesso em: 6 jul. 2022.

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.

SENADO FEDERAL. 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.

TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL. Mulheres representam apenas 12% dos prefeitos eleitos no 1.º turno das Eleições 2020. **Notícias TSE**, 24 nov. 2020. 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.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Dificuldades na carreira da magistrada**. Escola Nacional da Magistratura do Trabalho (Enamat), Brasília: TST, 2019. Disponível em: [http://www.enamat.jus.br/wpcontent/uploads/2019/06/Relatorio\\_Pesquisa\\_magistradas.pdf](http://www.enamat.jus.br/wpcontent/uploads/2019/06/Relatorio_Pesquisa_magistradas.pdf). Acesso em: 1 out. 2019.

# PAINEL 1 – AMPLIAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO FEMININA DO PODER JUDICIÁRIO

## DEZ MEDIDAS PARA AMPLIAR A PARTICIPAÇÃO FEMININA NOS TRIBUNAIS

Eunice Maria Batista Prado<sup>1</sup>

### 1 INTRODUÇÃO E CONTEXTUALIZAÇÃO

Pela primeira vez em mais de 73 anos de existência, a AMB realizou pesquisa específica voltada às mulheres integrantes do Poder Judiciário brasileiro, a partir de um projeto apresentado pelo coletivo formado pelas 16 juízas federais e estaduais integrantes da primeira turma do mestrado profissional da Enfam.

Tal escola é vinculada ao STJ e vem a ser o órgão oficial de treinamento dos juízes federais e estaduais no país (ENFAM, 2020). Seu programa pioneiro de mestrado profissional, iniciado no segundo semestre de 2020, é voltado para o estudo aprofundado dos complexos problemas que afligem o sistema de Justiça no Brasil e dificultam a prestação jurisdicional célere, eficaz, de qualidade – e, sobretudo, equânime.

O propósito é fazer que os(as) mestrandos(as), estudando sob a ótica de profissionais já experientes que estão dentro da carreira da magistratura e lidam diretamente com seus objetos de pesquisa no cotidiano forense, busquem o estado da arte na produção acadêmica, aliando referencial teórico de qualidade à pesquisa empírica, para que possam apresentar soluções concretas e viáveis aos problemas que escolheram abordar perante as pessoas que são tomadoras de decisão nos órgãos de cúpula do Judiciário.

Foi nesse contexto que, logo nos primeiros meses do curso, as mulheres da primeira turma do mestrado da Enfam se depararam com a ausência de dados atuais e seguros sobre diversos aspectos da própria carreira e atuação.

Percebeu-se que esses dados faziam muita falta no momento de formular esboços de políticas públicas judiciais e elaborar trabalhos, artigos e apresentações em congressos quanto a temas nos quais se fazia necessária a abordagem de gênero como perspectiva essencial para corrigir as assimetrias causadas pelo machismo estrutural, que atinge todas as mulheres brasileiras e do qual não

escapam nem mesmo aquelas que têm poder, instrução e independência financeira.

Assim como muitas mulheres Brasil afora, as magistradas também vivenciam rotineiras microagressões machistas, como interrupção de fala; são alvos de variadas atitudes preconceituosas e discriminatórias pelo simples fato de serem mulheres; passam por assédio; têm dificuldade de obter condições de trabalho compatíveis com a rotina de cuidados quando têm filhos com necessidades especiais; as magistradas negras sofrem racismo; há magistradas que são vítimas de violência doméstica; e, infelizmente, há as que foram vítimas de feminicídio, como tantas jurisdicionadas.

Na carreira, muitos fatores dificultam a entrada, o exercício das funções e a ascensão. Para ilustrar a sub-representação feminina no Poder Judiciário, principalmente nos cargos mais altos, pode-se mencionar o fato curioso noticiado de que o maior tribunal do país – o Tribunal de Justiça de São Paulo – tem mais desembargadores chamados “Luiz” do que mulheres. Vários tribunais têm uma única desembargadora em sua composição. Em crítica situação está o Tribunal de Justiça de Pernambuco, com uma desembargadora entre 52 membros, o que significa apenas 2%, tornando o menor percentual de participação feminina no 2.º grau estadual de todo o país (MARQUES; FARIA, 2020).

Já se vão cerca de 45 anos desde que a profissional de RH norte-americana Marilyn Loden cunhou, em 1978, a expressão *glass ceiling* (teto de vidro) para se referir às barreiras existentes, porém invisíveis, que atuam como obstáculos culturais à progressão das mulheres na carreira que escolheram, tais como: discriminação quanto ao estilo feminino de liderar e se comunicar, assédio, atribuição de pechas de emotivas e menos racionais, percepção equivocada de que o exercício da maternidade compromete o trabalho (BBC, 2017), entre outros fatores que, sim, também atingem e prejudicam as magistradas brasileiras.

<sup>1</sup> Juíza de direito no Tribunal de Justiça de Pernambuco, mestra em Direito e Poder Judiciário e pesquisadora na Enfam.

Buscando mapear esses fatores, especificamente na carreira da magistratura, e objetivando propor medidas concretas que conduzam a um cenário mais favorável, contribuindo para o incremento da participação feminina no Poder Judiciário rumo a mais equidade de gênero na Justiça, o projeto de pesquisa das então mestrandas – desenvolvido em caráter *pro bono* e em paralelo às suas dissertações individuais – foi acolhido tanto pela AMB como pela Enfam, que firmaram acordo de cooperação técnica cujo extrato foi publicado no Diário da Justiça Eletrônico de 19/5/2021 (STJ, 2021).

O projeto de pesquisa observou o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável n. 5 da Agenda 2030 da ONU – Igualdade de Gênero (“Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”), e tomou como ponto de partida, para aprofundamento e atualização, pesquisas anteriores realizadas pela Associação dos Juizes Federais do Brasil – Comissão Ajufe Mulheres (AJUFE, 2017) (AJUFE, 2019), pela Enamat (ENAMAT, 2019) e pelo CNJ (CNJ, 2019).

A par desses referenciais, analisaram-se diversos estudos nacionais e internacionais de gênero, além da dissertação “Discriminação por motivo de gênero e barreiras no acesso ao segundo grau de jurisdição no Brasil por magistradas de carreira”, que estava sendo desenvolvida por Mariana Yoshida, juíza do Tribunal de Justiça do Mato Grosso do Sul e uma das integrantes do coletivo de mestrandas pesquisadoras (YOSHIDA, 2022).

Após rodadas de pré-testes e debates, elaborou-se a versão final do questionário, contendo 103 perguntas distribuídas em sete blocos: 1) Ingresso na magistratura e posição atual na carreira; 2) Dificuldades na carreira e na vida privada; 3) Participação feminina na carreira da magistratura; 4) Perfil acadêmico, cultural e de comunicação; 5) Perfil pessoal, familiar e de saúde; 6) Perfil socioeconômico; e 7) Questão aberta – sugestões, críticas, comentários, opiniões.

Conforme o acordo de cooperação técnica firmado entre a AMB e a Enfam, o Centro de Pesquisas Judiciais da AMB foi o responsável por enviar o questionário a todos os tribunais do país, objetivando ampla participação das magistradas de todos os cinco ramos da Justiça brasileira (federal, estadual, trabalhista, eleitoral e militar), de todos os graus de jurisdição, tanto em exercício como aposentadas.

As respostas foram coletadas entre os meses de junho e agosto do ano de 2022, alcançando 1.451 retornos com termo de consentimento, resultando em uma amostra significativa e exitosa que permitiu atingir nível de confiança de 99%, com 5% de margem de erro, conforme fórmula estatística aplicada.

Atingiu-se, assim, um dos principais objetivos da pesquisa, que era produzir dados de alta precisão e confiabilidade para auxiliar os órgãos de cúpula do Judiciário, sobretudo o CNJ, com embasamento em evidências de rigor científico para formular políticas públicas judiciais, principalmente na área de igualdade de gênero.

O relatório final da pesquisa “Perfil das magistradas brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos tribunais” (SALOMÃO; PRADO, 2023) tem 216 páginas e seu resumo foi apresentado pela coordenadora geral do estudo em Brasília, na sede da AMB, no Dia Internacional da Mulher, em 8 de março de 2023, na presença da Presidente do STJ, de conselheira do CNJ e do corregedor nacional da Justiça, entre outras autoridades (CNJ, 2023).

No mesmo mês de março do ano de 2023, a pesquisa já contribuiu para avanços, na medida em que foi mencionada expressamente como um dos elementos utilizados para subsidiar o voto da relatora de importante ato normativo, tratando-se da Resolução CNJ n. 492, de 17/03/2023, que representa um marco na Justiça brasileira, progredindo de recomendação anterior para resolução com força cogente, ao tornar obrigatória a adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero em todo o Poder Judiciário, instituindo também obrigatoriedade de capacitação de magistrados e magistradas em direitos humanos, gênero, raça, etnia e suas interseccionalidades (CNJ, 2023a).

Meses antes, em 17 de novembro do ano de 2022, no primeiro painel do evento “Mulheres na Justiça: Novos Rumos da Resolução CNJ n. 255”, realizado na sede do Conselho (CNJ, 2022), quando os dados coletados ainda estavam sendo tratados e o relatório da pesquisa estava em fase de elaboração pelas juízas pesquisadoras (que na ocasião já eram mestras formadas), foram apresentados pela coordenadora-geral os achados preliminares das respostas à Questão 67.

Essa questão foi escolhida entre as 103 da pesquisa por ser tida como uma das mais importantes do estudo, ao medir de forma inédita a percepção das magistradas brasileiras quanto às dez medidas propostas, que poderiam colaborar para aumentar a participação feminina nos tribunais. São justamente essas medidas que serão abordadas neste texto, com os números apresentados conforme o relatório final da pesquisa.

## 2 METODOLOGIA

Quanto à metodologia usada, as proposições foram elaboradas observando a escala Likert, buscando medir o nível de concordância demonstrado pelas magistradas respondentes. As 5 opções eram: “discordo totalmente”, “discordo parcialmente”, “nem concordo nem discordo”, “concordo parcialmente” e “concordo totalmente”.

É importante mencionar que, por ocasião da apresentação parcial em 17/11/2022, conforme literatura até então adotada, o elemento neutro foi interpretado como indicação de tendência positiva quando não havia discordância parcial ou total expressamente assinaladas, de modo que o número de respostas “nem concordo nem discordo” foi adicionado às respostas “concordo parcialmente” e “concordo totalmente”.



Contudo, no momento da elaboração do relatório final, as pesquisadoras decidiram imprimir total rigor na análise e interpretação de todas as respostas às questões em que foi utilizada a escala Likert, inclusive a Questão 67, a fim de evitar dar margem a qualquer dúvida ou questionamento. Por tal razão, na análise final, a resposta “nem concordo nem discordo” foi isolada para permanecer completamente neutra, de modo que somente foi considerada a concordância total ou parcial de quem expressamente assinalou essas opções.

### 3 RESULTADOS DA QUESTÃO 67 DA PESQUISA AMB/ENFAM – MEDIDAS PARA ASSEGURAR MAIOR PARTICIPAÇÃO DA MULHER NOS TRIBUNAIS

Apresenta-se, a seguir (Quadro 1), em ordem decrescente de percentual de concordância, somadas as respostas “concordo totalmente” e “concordo parcialmente”, a opinião que as magistradas brasileiras expressaram, representativas de seu grau de aderência em relação a cada uma das dez propostas formuladas.

**QUADRO 1 – DEZ MEDIDAS PARA MAIOR PARTICIPAÇÃO FEMININA NOS TRIBUNAIS**

PROPOSTA	CONCORDÂNCIA
I – Participação feminina nas bancas examinadoras de concurso	90,3%
II – Oportunidades suficientes para as magistradas assumirem cargos na administração dos Tribunais	89,9%
III – Atuação efetiva dos comitês e grupos de estudos destinados a incrementar a participação feminina na magistratura	89,8%
IV – Estímulo à produção científica feminina	88,8%
V – Realização de eventos e campanhas para alterar a cultura institucional e chamar a atenção para a questão da representatividade feminina	88,2%
VI – Participação feminina nas mesas de eventos das Escolas Judiciais	87,9%
VII – Oportunidades suficientes para as magistradas atuarem nas Escolas Judiciais como professoras/palestrantes	87,1%
VIII – Nomeação paritária de magistradas para os cargos de alto escalão da carreira, inclusive com reserva de vagas destinadas às mulheres nesses espaços	77,5%
IX – Treinamento e capacitação que permitam às mulheres a preparação para assumirem cargos na administração dos Tribunais	76,6%
X – Política de cotas de gênero	54,8%

Fonte: elaborado pela autora.

Em contraste com tamanho impacto dos números encontrados – cujos altos percentuais indicam forte apoio e aceitação das magistradas à maior parte das propostas, em evidente aspiração de progredir na carreira e ascender profissionalmente –, ainda houve percentual de 10,3% das respondentes que entenderam não ser necessária qualquer medida, como se o mero decurso natural do tempo, sem ações concretas e proativas, fosse suficiente para mudar a sub-representação feminina no estratos mais altos do Judiciário.

Trata-se de achado no mínimo intrigante, tento em vista que tal percepção dessa minoria de magistradas se dissocia completamente da realidade histórica e estatística dos fatos.

A título de exemplo, tomando-se novamente o caso de Pernambuco, mais de 200 anos se passaram desde que o Tribunal de Justiça foi instalado (TJPE, 2022), porém, ainda que passados dois séculos, atualmente a proporção é de 1 única desembargadora entre 52 membros, como já dito antes neste texto. No STF, 170 pessoas já foram nomeadas para o cargo de ministro desde que o Brasil se tornou uma República em 1889, mas desse total foram só três mulheres (STF, 2023).

A própria pesquisa da AMB/Enfam demonstrou a disparidade entre a base e o topo da carreira, ao apurar que 89,6% das respondentes estavam no 1.º grau, enquanto 7,4% estavam no 2.º grau de jurisdição e somente 0,1% respondeu ser ministra de tribunal superior (SALOMÃO; PRADO, 2023).

Essa é mais uma evidência de que o problema não está tanto na base, quando o ingresso na carreira se dá pela via do concurso público em igualdade de condições entre homens e mulheres, advindo a aprovação pelo estudo, esforço e mérito. A grande questão está no caminho rumo ao topo, ou seja, na ascensão aos tribunais, quando há componente político e margem de discricionariedade no julgamento dos editais em promoções por merecimento, na formação das listas sêxtuplas e tríplexes, nos cargos preenchidos por indicação do Poder Executivo – incidindo então os mecanismos do machismo estrutural que permeia a sociedade brasileira e as barreiras culturais invisíveis compreendidas no conceito do “teto de vidro”, já explicado antes na introdução deste artigo.

Globalmente, estudos conduzidos pela ONU Mulheres revelam que, no ritmo atual, o conjunto das nações ainda levará quase 286 anos para atingir o ODS 5, alcançando a equidade de gênero de modo geral, e levará quase 140 anos para alcançar a equiparação do número de homens e mulheres em espaços de poder e posições de liderança (ONU NEWS, 2022).

Nesse contexto, dado o cenário de desigualdade nos tribunais brasileiros e o prognóstico global de um século e meio a quase três séculos para atingir a igualdade de gênero, é de se questionar por que 10,3% das magistradas brasileiras consideram que “não é necessária

qualquer medida” para aumentar a presença feminina nos tribunais.

Uma hipótese levantada para tentar compreender o posicionamento dessa minoria de 10,3% surgiu da parte qualitativa da pesquisa, ao analisar as explicações e manifestações de algumas respondentes, que resolveram escrever seu ponto de vista sobre o tema nas questões abertas.

Num Brasil polarizado politicamente, em que o debate sobre temas sociais candentes é abordado sob visões de mundo que refletem posicionamentos político-partidários opostos, havendo quem confunda equidade com “ideologia” de gênero e quem associe a pauta da defesa dos direitos humanos das mulheres a pautas de política partidária de esquerda, o declarado conservadorismo de algumas respondentes ficou evidenciado nas críticas que o questionário recebeu, sob a pecha de ser feminista e progressista demais.

Houve quem dissesse que o tema da discriminação de gênero estava atualmente sendo tratado com “radicalismo” e “fanatismo”, como também houve quem dissesse ser natural a disparidade de gênero em virtude das diferenças biológicas entre homens e mulheres, e que o machismo é “irreal” e “fruto de ideologia”.

Embora as dez medidas propostas tenham sido formuladas pelas pesquisadoras após mais de um ano de debates em grupos de pesquisa, rodadas de pré-teste do questionário e redação baseada em décadas de estudos consolidados de gênero e direito antidiscriminatório do Brasil e do mundo, houve quem dissesse que as medidas propostas tinham sido “direcionadas” a tratar as mulheres “como se fossem menos capazes”, numa espécie de estratagemas urdido para apontar que as magistradas precisariam ser tuteladas mediante ações afirmativas.

Foi possível constatar algumas fortes colocações contrárias sobretudo à última medida proposta – política de cotas de gênero – havendo quem considerasse isso “vergonhoso”, que “somente geraria maior preconceito”, que significaria “assumir uma hipossuficiência que não existe”, posto que “homens e mulheres são intelectualmente iguais na magistratura”, e que a mulher precisa ser reconhecida por seu mérito e capacidade, não pelo simples fato de ser mulher.

Contudo, nenhuma dessas críticas à pesquisa, expressas em respostas às questões subjetivas, apresentou qualquer outra explicação plausível, além do machismo estrutural, sobre a disparidade entre o número de homens e mulheres nos tribunais brasileiros, como também não apresentou qualquer outra proposta viável além das dez medidas sugeridas para reduzir essa disparidade, que é fato inegável.

O viés político-partidário que contrapõe visões de mundo tidas como conservadoras e progressistas não é novidade nos estudos de gênero, tampouco exclusividade do Brasil. Por exemplo, também foi registrado na França,

no final dos anos 1990 e início dos anos 2000, segundo a professora Éléonore Lépinard, da Universidade de Lausanne, que pesquisou em profundidade todos os fatos históricos, políticos, sociais e culturais que levaram a França a se tornar a chamada “terra das cotas de gênero”, no período aproximado de uma década e meia, do ano de 1999 até 2014, superando a forte aversão inicial da sociedade francesa ao tema (LÉPINARD, 2016).

De acordo com a pesquisadora, a ideia de igualdade entre homens e mulheres nos espaços de poder e liderança como expressão de avanço civilizatório de um povo, com reflexos econômicos e sociais positivos, acabou se espraiando pelos diversos setores do serviço público e até da iniciativa privada, restando hoje bem mais normalizada, não sendo mais uma grande questão a motivar reações e discussões acaloradas. Com o tempo e a aplicação gradativa, “a divisão esquerda/direita nessa questão tendeu a desaparecer e a oposição nos debates parlamentares tornou-se cada vez menos vocal” (LÉPINARD, 2016).

Cabe acrescentar que, somando esforços de pesquisa, Éléonore Lépinard e a constitucionalista Ruth Rubio-Marín, da Universidade de Sevilha, reuniram estudos comparativos sobre cotas de gênero em 13 países da Europa (Bélgica, França, Eslovênia, Espanha, Grécia, Itália, Portugal, Polônia, Alemanha, Áustria, Noruega, Suécia e Dinamarca), resultando na obra coletiva cujo título pode ser aqui traduzido para “Transformando a cidadania de gênero: o aumento irresistível das cotas de gênero na Europa” (LÉPINARD; RUBIO-MARÍN, 2018).

Na mesma linha, a Alemanha lançou no ano de 2020, pela então chanceler Angela Merkel, o programa “Forte para o Futuro”, contemplando diversas ações e estratégias para acelerar a igualdade entre homens e mulheres nas estruturas governamentais daquele país, baseando-se inclusive em projeções positivas para a economia alemã caso o programa obtivesse êxito o quanto antes (DEUTSCHE WELLE, 2020).

No Brasil, pode-se dizer que a discussão sobre o tema ainda é incipiente. Ao que se sabe, a pesquisa AMB/Enfam é o primeiro estudo que coletou, junto às principais interessadas, dados de percepção sobre eventual adoção de política de cotas de gênero no Judiciário brasileiro.

É um passo importante, mas sugere-se aprofundamento dos estudos, principalmente verificando e comparando o que vem sendo feito em outros países que já estão mais avançados no tema, com enfoque nos tribunais. Será muito útil, por exemplo, ter uma dimensão das alterações legislativas que se fizeram necessárias, dos esforços de capacitação e comunicação sobre o assunto, dos níveis de resistência enfrentados e como foram superados. Para tanto, sugere-se como referencial teórico relevante as obras citadas de Lépinard e Rubio-Marín.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Buscou-se neste artigo deixar registradas as reflexões apresentadas em 17 de novembro do ano de 2022 no CNJ, por ocasião do evento “Mulheres na justiça: novos rumos da Resolução CNJ n. 255”, quando foram abordados os resultados preliminares da Questão 67 da pesquisa “Perfil das magistradas brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos tribunais”, realizada mediante parceria da AMB/Enfam, cujo relatório final veio a ser divulgado em 8 de março de 2023.

Escolheu-se tal questão por ter proporcionado um dos principais achados da pesquisa, ao medir de modo inédito a percepção das magistradas brasileiras quanto a dez medidas concretas que poderiam ser adotadas para ampliar a participação feminina nos tribunais.

Partiu-se do pressuposto de que há grande disparidade entre a base e o topo da carreira, visto que o ingresso se dá em regra por mérito reconhecido na aprovação em concurso público, mas há dificuldades na trajetória rumo ao segundo grau, especialmente quando há componente político e subjetivismo para análise do mérito em promoções por merecimento ou no provimento de cargos por nomeação.

Tanto é que a mesma pesquisa apurou que 89,6% das magistradas respondentes estavam no 1.º grau, 7,4% no 2.º grau de jurisdição e apenas 0,1% respondeu ser ministra de tribunal superior, numa evidência de que as magistradas brasileiras também sofrem os efeitos do chamado “teto de vidro”, entendido como barreiras invisíveis permeadas pelo machismo estrutural que dificultam a ascensão profissional.

Além disso, algumas respondentes escreveram, nas questões subjetivas do formulário de pesquisa, que é preciso observar também as interseccionalidades, pois para as magistradas negras ainda há a barreira do racismo estrutural como outro fator limitante ao progresso na carreira.

Em ordem decrescente, encontraram-se os seguintes percentuais de concordância às dez medidas para maior participação feminina nos tribunais: 1) Participação feminina nas bancas examinadoras de concurso (90,3%); 2) Oportunidades suficientes para as magistradas assumirem cargos na administração dos Tribunais (89,9%); 3) Atuação efetiva dos comitês e grupos de estudos destinados a incrementar a participação feminina na magistratura (89,8%); 4) Estímulo à produção científica feminina (88,8%); 5) Realização de eventos e campanhas para alterar a cultura institucional e chamar a atenção para a questão da representatividade feminina (88,2%); 6) Participação feminina nas mesas de eventos das Escolas Judiciais (87,9%); 7) Oportunidades suficientes para as magistradas atuarem nas Escolas Judiciais como professoras/palestrantes (87,1%); 8) Nomeação paritária de magistradas para os cargos de alto escalão da carreira, inclusive com reserva de vagas destinadas às mulheres

nesses espaços (77,5%); 9) Treinamento e capacitação que permitam às mulheres a preparação para assumirem cargos na administração dos Tribunais (76,6%); e 10) Política de cotas de gênero (54,8%).

Adicionalmente, apurou-se que para 10,3% das respondentes não é necessária qualquer medida, e que a política de cotas de gênero, embora tenha alcançado maioria de aceitação (54,8%), foi a proposta que recebeu mais críticas, as quais ficaram registradas pelas respondentes nas questões abertas do formulário de pesquisa.

Curiosamente, outra proposta com efeito prático semelhante, mas que foi redigida pelas pesquisadoras, propositalmente, com outras nomenclaturas (justamente para medir a aceitação de cada uma), como “nomeação paritária” e “reserva de vagas”, alcançou 77,5% de aceitação, o que indica uma rejeição, aversão, estigmatização, preconceito ou errônea compreensão do que signifique a expressão “cotas de gênero” enquanto uma das diversas ações afirmativas das quais se ocupa o direito antidiscriminatório.

Algumas dessas respondentes negaram a existência de machismo na sociedade, criticaram a AMB por realizar uma pesquisa “feminista”, disseram que é “vergonhoso” propor cotas, que o decurso natural do tempo fará com que as juízas alcancem cargos mais altos. Inclusive houve quem dissesse que ainda está recente o ingresso de mulheres na magistratura – embora já tenham se passado mais de 80 anos desde a posse da primeira juíza do Brasil, Auri de Moura Costa, no ano de 1939, no Ceará (TJCE, 2021).

Dado esse tipo de resistência, reveladora de quão incipiente é o debate sobre o tema no país, é salutar usar esses achados inéditos da Questão 67 como ponto de partida, aprofundando o estudo sobre cotas de gênero para tornar mais madura a discussão no Brasil, sugerindo-se como referencial a coletânea organizada pelas professoras Éléonore Lépinard (da Universidade de Lausanne) e Ruth Rubio-Marín (da Universidade de Sevilha), que comparou a aplicação de cotas de gênero em 13 países europeus (LÉPINARD; RUBIO-MARÍN, 2018), com destaque para a França, considerada “a terra das cotas de gênero” (LÉPINARD, 2016), que superou resistências similares às verificadas na pesquisa da AMB/Enfam.

O que não se pode perder de vista é que, enquanto 10,3% acham que não é necessária qualquer medida, ficou claro que 89,7% das magistradas brasileiras anseiam por mudanças e ações concretas. Elas querem ser desembargadoras, presidentes de tribunais, vice-presidentes, corregedoras, diretoras de escolas judiciais, ministras de tribunais superiores, conselheiras do CNJ. Querem estar nas comissões, conselhos, diretorias, atuar como auxiliares das mesas diretoras, ser professoras, palestrantes, debatedoras, pesquisadoras nas escolas judiciais. Querem deixar de ser preteridas em promoções. Querem estar, en-

fim, em todos os espaços de poder e decisão do Judiciário, em igualdade de oportunidades com os homens. E logo.

Não é preciso esperar três séculos para isso. À exceção da política de cotas de gênero, que ainda é polêmica e precisa de mais amadurecimento do debate, as demais medidas podem ser adotadas sem demora, basta consciência do assunto e boa vontade dos dirigentes dos tribunais e escolas judiciais.

Na falta de boa vontade, esperam-se determinações do CNJ, na esteira da revolução iniciada com a obrigatoriedade de adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, que representa enorme passo para mudança de cultura ao reconhecer formalmente que é preciso enfrentar o machismo estrutural que também existe no Poder Judiciário.

Como bem disse a ministra Carmen Lúcia na conferência de encerramento do evento a que se refere este trabalho: “Não bastam mais as ações afirmativas, eu estou propondo ações transformativas”.

A propósito, depois que a primeira versão deste texto foi escrita e antes que fosse publicada, adveio uma ação afirmativa verdadeiramente histórica e transformativa, a ensejar a adição deste último parágrafo de atualização. Em muito boa hora, sem esperar séculos, apenas seis meses depois da divulgação do relatório da pesquisa AMB/Enfam, no apagar das luzes da gestão da Ministra Rosa Weber, tendo como relatora a Conselheira Salise Sanchotene, foi aprovada no CNJ a Resolução n. 525, de 27/09/2023, dispondo sobre ação afirmativa de gênero, para acesso das magistradas aos tribunais de 2º grau, devendo entrar em vigor a partir de 1º de janeiro de 2024 (CNJ, 2023b), quando provavelmente virão novos desafios para implementação e efetividade.

## REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL. **Nota Técnica Ajufe Mulheres 01/2017**. Brasília: Ajufe Mulheres, 2017. Disponível em: <http://ajufe.org.br/images/pdf/NotaTecnica01Mulheres.pdf>. Acesso em: 22 maio 2023.

ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL (AJUFE). **Nota Técnica Ajufe Mulheres 02/2019**. Ajufe Mulheres, 2019. Disponível em: <http://ajufe.org.br/images/2019/PDF2019/Nota-TecnicaMulheres-2.pdf>. Acesso em: 22 maio 2023.

100 WOMEN: “Why I inventend the glass ceiling phrase. **BBC News**. 13 dez. 2017. Disponível em: <https://www.bbc.com/news/world-42026266>. Acesso em: 23 maio 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uplo->

<ads/2019/05/cae277dd017bb4d4457755febf5eed9f.pdf>. Acesso em: 22 maio 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Mulheres na Justiça: novos rumos da Resolução CNJ n. 255**. 17 nov. 2022/18 nov. 2022. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/agendas/mulheres-na-justica-novos-rumos-da-resolucao-cnj-n-255/>. Acesso em: 22 maio 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Pesquisa apresenta perfil de magistradas brasileiras e perspectivas para equidade no Judiciário. **CNJ Notícia**, 8 mar. 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pesquisa-apresenta-perfil-de-magistradas-brasileiras-e-perspectivas-para-equidade-no-judiciario/>. Acesso em: 22 maio 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução n. 255, de 4 de setembro de 2018**. Brasília: CNJ, 2018. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2670>. Acesso em: 22 maio 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução n. 492, de 17 de março de 2023**. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4986>. Acesso em: 22 maio 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução n. 525, de 27 de setembro de 2023**. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5277>. Acesso em: 17 out. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 22 maio 2023.

GOVERNO alemão aprova plano nacional de igualdade de gênero. **Deutsche Welle**, 8 jul. 2020. Disponível em: <https://www.dw.com/pt-br/governo-alem%C3%A3o-aprova-primeiro-planonacional-para-igualdade-de-g%C3%AAnero/a-54099687A>. Acesso em: 22 maio 2023.

ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS. **Enfam inaugura curso pioneiro de mestrado profissional**. Brasília: ENFAM, 2020. Disponível em: <https://www.enfam.jus.br/enfam-inaugura-curso-pioneiro-de-mestradoprofissional/>. Acesso em: 22 maio 2023.

ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO. **Dificuldades na carreira da magistrada**. Brasília: ENAMAT, 2019. Disponível em: <http://www.enamat.jus.br/wp-content/uplo->



ads/2019/06/Relatorio\_Pesquisa\_magistradas.pdf. Acesso em: 22 maio 2023.

LÉPINARD, Éléonore. From breaking the rule to making the rules: the adoption, entrenchment and diffusion of gender quotas in France. **Politics, Groups and Identities**, v. 4, n. 2, p. 231-245, 2016. Disponível em: [https://serval.unil.ch/resource/serval:BIB\\_1614C667B2FC.P001/REF.pdf](https://serval.unil.ch/resource/serval:BIB_1614C667B2FC.P001/REF.pdf). Acesso em: 22 maio 2023.

LÉPINARD, Éléonore; RUBIO-MARÍN, Ruth (Ed.). **Transforming gender citizenship: the irresistible rise of gender quotas in Europe**. Cambridge: Cambridge University Press, 2018.

MARQUES, José; FARIA, Flávia. Mulheres são só 1 a cada 5 desembargadores no país e, em SP, perdem até para os chamados Luiz. **Folha de São Paulo**, 26 fev. 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2020/02/mulheres-sao-so-1-a-cada-5-desembargadores-no-pais-e-em-sp-perdem-ate-para-os-chamados-luiz.shtml>. Acesso em: 22 maio 2023.

IGUALDADE de gênero está a três séculos de distância. **ONU News**. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2022/09/1800321>. Acesso em: 22 maio 2023.

SALOMÃO, Luis Felipe; PRADO, Eunice Maria Batista. **Perfil das magistradas brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos tribunais**. Brasília: AMB, 2023. Disponível em: [https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/Perfil-das-Magistradas-Brasileiras\\_2023.pdf](https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/Perfil-das-Magistradas-Brasileiras_2023.pdf). Acesso em: 22 maio 2023.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. Extrato de acordo de cooperação técnica AMB/ENFAM. **DJe STJ**, Brasília, edição n. 3.150, 19 maio 2021. Disponível em: [https://processo.stj.jus.br/processo/dj/documento/?seq\\_documento=28953024&data\\_pesquisa=19/05/2021&seq\\_publicacao=16286&versao=impressao](https://processo.stj.jus.br/processo/dj/documento/?seq_documento=28953024&data_pesquisa=19/05/2021&seq_publicacao=16286&versao=impressao). Acesso em: 22 maio 2023.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Conheça os ministros do Supremo Tribunal Federal**. Brasília: STF, 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/ostf/ministros/ministro.asp?periodo=S-TF&consulta=ANTIGUIDADE>. Acesso em: 22 maio 2023.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO CEARÁ. **Primeira juíza do Brasil é cearense do Município de Redenção**. 31 mar. 2021. Disponível em: <https://www.tjce.jus.br/noticias/primeira-juiza-do-brasil-e-cearense-do-municipio-de-redencao/>. Acesso em: 22 maio 2023.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE PERNAMBUCO. **TJPE inicia comemoração dos seus 200 anos**. 11 ago. 2022. Disponível em: <https://www.tjpe.jus.br/-/tjpe-inicia-comemoracao-dos-seus-200-anos>. Acesso em: 22 maio 2023.

YOSHIDA, Mariana Rezende Ferreira. **Discriminação por motivo de gênero e barreiras no acesso ao segundo grau de jurisdição no Brasil por magistradas de carreira**. Dissertação (Mestrado em Direito e Poder Judiciário) – Programa Profissional de Pós-Graduação em Direito, Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – Brasília, 2022. Disponível em: [https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/174070/discriminacao\\_por\\_motivo\\_yoshida.pdf](https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/174070/discriminacao_por_motivo_yoshida.pdf). Acesso em: 22 maio 2023.



# PAINEL 2 – GÊNERO, DEMOCRACIA E PARLAMENTO

## A PARTICIPAÇÃO DE MAGISTRADAS NO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA: NÚMEROS E TRAJETÓRIAS

Adriana Ramos de Mello<sup>1</sup>

Marcela Santana Lobo<sup>2</sup>

### 1 INTRODUÇÃO

O relatório “A participação de magistradas no Conselho Nacional de Justiça: números e trajetórias” constitui um dos produtos produzidos pelo núcleo de pesquisa em gênero, direitos humanos e acesso à Justiça vinculado ao programa de pós-graduação profissional em Direito da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (ENFAM). O núcleo de pesquisa é coordenado pela Professora Doutora Adriana Ramos de Mello e constituído por discentes e egressas do Mestrado Profissional em Direito e Poder Judiciário da ENFAM, contando, ainda, com a colaboração de pesquisas externas, oriundas da magistratura e da academia (ENFAM, 2022).

O mapeamento da participação feminina no Poder Judiciário, identificando os percursos das mulheres, barreiras no ingresso e progressão na carreira e eventuais sugestões para superação de obstáculos, é incentivado pelos normativos associados à Agenda 2030 da ONU e à Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, conhecida como Convenção CEDAW. O CNJ também reforçou a relevância de aprofundamento em tal temática, com a edição da Resolução n. 255, de 4 de setembro de 2018, que instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário (CNJ, 2018).

A pesquisa em condução pelo Núcleo de gênero alinha-se, ainda, a outras realizadas para identificar e compreender o fenômeno da sub-representação feminina na

magistratura. Os dados já apurados sinalizam a reduzida participação feminina no CNJ.

No ano de 1996, a Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB) publicou “O Perfil do Magistrado Brasileiro”, assinalando que a presença de mulheres na magistratura não ultrapassava, naquele momento, a barreira dos 21% (VIANNA; MELO; BURGOS, 1996). No ano de 2014, publicou-se o Censo do Poder Judiciário, realizado pelo CNJ, que identificou uma presença feminina na magistratura em 35,9% (CNJ, 2014). O último levantamento, publicado no ano de 2023, aponta que “ainda que com variações entre os diferentes ramos da justiça, encontra-se baixa mesmo com o aumento identificado na série histórica – saindo de 24,6% em 1988 (CNJ, 2019) e chegando a 40% em 2022” (CNJ, 2023).

Refletindo sobre a composição do CNJ, considerando os dados dos anos de 2004 a 2013, Roberto Fragale Filho apresentou uma análise sobre possíveis dinâmicas associadas ao credenciamento de candidatos e candidatas aos cargos, apontando, por exemplo, a existência de redes de apoio, proximidade com tribunais superiores ou com o próprio CNJ e a trajetória associativa e proximidade com o mundo político, como elementos comuns a alguns históricos especificados. Naquele momento, anotou ainda que menos de 10% das indicações foram de mulheres (FRAGALE FILHO, 2013).

Utilizando-se dos indicadores trabalhados por Fragale, o relatório parcial de pesquisa apresenta dados colhidos nessa primeira etapa, dividindo-se o documento em: esclarecimentos sobre o percurso metodológico para

1 Juíza de direito do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro. Doutora em direito público e filosofia jurídica-política pela Universidade Autônoma de Barcelona, professora da Escola da Magistratura do Rio de Janeiro (Emerj), coordenadora do núcleo de pesquisas em gênero, raça e etnia da Emerj – Nupegre, professora do mestrado profissional Enfam e líder do grupo de estudos e pesquisas em gênero, direitos humanos e acesso à justiça da Enfam. E-mail: mello.adriana25@gmail.com. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2428825343258859>.

2 Juíza de direito do Tribunal de Justiça do Maranhão. Mestre em direito e Poder Judiciário pela Enfam. Integrante do Núcleo de Gênero, Direitos Humanos e Acesso à Justiça da Enfam. Formadora da Enfam e da da Escola Superior da Magistratura do Estado do Maranhão (ESMAM). E-mail: mslobo@tjma.jus.br. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8123191080653784>.

levantamento dos dados e discussão; apontamentos sobre os dados já disponíveis sobre a participação feminina na magistratura brasileira; a apresentação do CNJ e o panorama da participação feminina naquele órgão; e indicação de proposições para as políticas judiciárias de gênero.

Da mesma forma, o presente artigo apresenta seções que sintetizam os dados disponibilizados no relatório e apresentados durante os trabalhos do seminário “Mulheres na Justiça: novos rumos da Resolução CNJ n. 255”, realizado pelo CNJ em novembro do ano de 2022, com organização da Conselheira Salise Sancho-nete (CNJ, 2022).

## **2 CAMINHOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA**

Para levantamento dos dados e a realização da pesquisa, dois objetivos foram traçados: 1) quantificar a representatividade feminina no CNJ no período do ano de 2004, ano de criação do órgão, a 31 de julho de 2022, momento em que a coleta de informações foi encerrada; e 2) compreender quais foram as variáveis que determinaram a indicação das conselheiras oriundas da magistratura da carreira.

Como objetivos específicos, indicou-se: 1) aferir de que maneira se desenvolveu a participação feminina no CNJ além da função disciplinar, por meio do levantamento histórico da composição do órgão no período de 2004 a 31 de julho de 2022; 2) destacar a ocupação no cargo entre conselheira nata e conselheira indicada; 3) verificar os elementos que credenciaram as conselheiras ao posto e quais as estratégias utilizadas para suplantar o “teto de vidro” já identificado na carreira das magistradas brasileiras; e 4) a partir das conclusões obtidas, propor mecanismos para assegurar a igualdade de gênero na composição do CNJ, observando a teleologia que inspirou a criação do órgão marcada pelas ideias de democratização, transparência e controle social.

O estudo dividiu-se em duas etapas: quantitativa e qualitativa. Na primeira, houve consulta ao repositório de informações sobre conselheiros e conselheiras no portal do CNJ, observando a composição vigente até 31 de julho do ano de 2022. A partir dos dados levantados, apuraram-se os seus históricos, identificando, ainda, quantos desses ocupantes de cargo eram mulheres.

No curso do levantamento, apurou-se a inviabilidade de análise do marcador racial de conselheiros e conselheiras por inexistir no repositório consultado a informação: não há dados sobre a autodeclaração de membros e membras do conselho. A ausência de informações sobre raça/etnia dos(as) conselheiros(as) que compuseram o CNJ demonstra que a questão racial e étnica precisa ser adequadamente enfrentada e delineada no órgão.

Na etapa qualitativa, a partir dos elementos colhidos, destacou-se as mulheres que estão ou estiveram magistradas de carreira no primeiro e segundo grau de jurisdição (juízas e desembargadoras), analisando suas trajetórias profissionais e mapeando os elementos comuns que as conduziram ao CNJ. Verificou-se, ainda, questões de gênero eventualmente presentes no credenciamento dessas magistradas para ocupação desses espaços.

Os dados coletados foram inseridos em planilha para sistematização e contagem de todos(as) os(as) ocupantes do cargo desde o início das atividades do órgão até julho do ano de 2022. O procedimento foi replicado para exame dos nomes indicados para cada vaga do Conselho, sendo elas: presidente, corregedores(as), ministros(as) do TST, desembargadores(as) de Tribunais de Justiça, juízes(as) estaduais, juízes(as) de TRF, juízes(as) federais, juízes(as) de TRT, juízes(as) do trabalho, membros do Ministério Público da União, membros do Ministério Público Estadual, advogados e advogadas em suas duas vagas e cidadãos e cidadãs indicados(as) pela Câmara de Deputados e pelo Senado Federal.

Os resultados obtidos foram analisados à luz de antecedentes pesquisas bibliográficas, apresentando o resumo de dados compilados em pesquisas realizadas por “associações profissionais da magistratura e grupos de gênero no interior das diferentes associações e institucionalidades” (ENFAM, 2022, p. 18), visando estabelecer um diálogo também interdisciplinar.

## **3 DADOS DISPONÍVEIS SOBRE A PARTICIPAÇÃO FEMININA NA MAGISTRATURA BRASILEIRA**

A participação das mulheres nos espaços institucionais do Poder Judiciário ainda não traduz o percentual de mulheres na população brasileira, atualmente em 51,8% (IBGE, 2019); nos cursos de Direito, em 55,3% (BRASIL, 2018); e registradas na Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), 51,7% dos quadros (OAB, 2022), percebendo-se que a redução da presença feminina é ainda mais evidente nos órgãos de cúpula.

Integrando a revisão bibliográfica, foram analisadas pesquisas realizadas sobre o Poder Judiciário brasileiro, sendo elas: Censo do Poder Judiciário; o Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros; o Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário; a Participação Feminina nos Concursos para a Magistratura; e a Pesquisa Sobre Negros e Negras no Poder Judiciário, além de pesquisas acadêmicas das escolas da magistratura do trabalho, da AMB e Ajufe. Da leitura dos relatórios produzidos extrai-se, ainda, a existência de uma lacuna de investigação sobre a composição do CNJ (ENFAM, 2022).

Além de relatórios, utilizou-se como referencial teórico as pesquisas que buscaram compreender as dificuldades de ocupação por mulheres de espaços específicos dentro dos tribunais brasileiros, bem como de sua progressão na carreira (JUNQUEIRA, 1998; ALVES, 2017; BONELLI, 2008; BONELLI, 2020; FRAGALE, MOREIRA, SCIAMARELLA, 2015; KAHWAGE, SEVERI, 2022; LOBO, YOSHIDA, MELLO, 2021; PINHO, 2018; PINHO *et al.*, 2019; SCIAMMARELLA, 2016; YOSHIDA, HELD, 2020).

Um dos textos consultados, de autoria de Melo, Nasrari e Massula (2005), tece interessante panorama a partir de um levantamento realizado no Banco Nacional de Dados do Poder Judiciário e do Conselho Nacional da Justiça Federal (CNJF), com o recorte temporal dos anos de 1999 a 2004. As autoras e o autor apontam que as Justiças Estadual, Federal e do Trabalho contavam, respectivamente, com 31,08% e 12,89% de magistradas em suas composições de 1.º e 2.º grau. Destacaram, ainda, que no ano de 2004, o STF e os Tribunais Superiores tinham apenas 7,23% de composição feminina.

Estudando a ocupação de presidências, vice-presidências e corregedorias dos tribunais entre 2013 e 2015, Fragale, Moreira e Sciammarella (2015) apontaram que somente 29% dos cargos haviam sido ocupados por desembargadoras, desvelando assim o fenômeno chamado “teto de vidro”. As duas pesquisas destacam o fenômeno da “masculinização do comando e feminização da subalternidade” no âmbito do Poder Judiciário, já mencionado pelo Comitê CEDAW e que lança luzes sobre a pequena participação feminina nas cúpulas e o lento processo de redução das diferenças (ENFAM, 2022).

Há, portanto, obstáculos para o ingresso de mulheres nas carreiras da magistratura e para a sua progressão, que se reflete pela baixa ocupação de cargos diretivos. Assim, é imperativo analisar se o acesso ao CNJ reflete as mesmas dificuldades apuradas, à luz da política de igualdade de gênero inaugurada com a Resolução n. 255 de 2018 desse órgão e a adesão à Agenda 2030 da ONU pelo Poder Judiciário nacional.

#### **4 O PANORAMA DA PARTICIPAÇÃO FEMININA NO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA**

O CNJ foi criado pela Emenda Constitucional n. 45 de 2004, que acrescentou o artigo 103-B à Constituição Federal de 1988, que instituiu uma composição de 15 membros, entre integrantes da magistratura, ministério público, advocacia e cidadãos(ãs). São os membros: o(a) presidente do STF, que também preside o Conselho; um(a) ministro(a) do STJ, indicado por essa corte, que exercerá a função de corregedor(a); um(a) ministro(a) do TST, indicado(a) pelo respectivo tribunal; um(a) de-

sembargador(a) de Tribunal de Justiça (TJ), indicado/a pelo STF; um(a) juiz(a) estadual, indicado(a) pelo STF; um(a) juiz(a) de TRF, indicado pelo STJ; um(a) juiz(a) federal indicado(a) pelo STJ; um(a) juiz(a) de TRT, indicado(a) pelo TST; um(a) juiz(a) do trabalho, indicado(a) pelo TST; um(a) membro(a) do MPU, indicado(a) pelo(a) PGR; um(a) membro(a) do Ministério Público Estadual, escolhido(a) pelo(a) PGR entre os nomes indicados pelo órgão competente de cada instituição estadual; dois(uas) advogados(as) indicados(as) pelo conselho federal da OAB; e dois(uas) cidadãos(ãs) de notável saber jurídico e reputação ilibada, sendo um nome indicado pela Câmara dos Deputados e outro nome indicado pelo Senado Federal.

Dos dados coletados, apurou-se que até o dia 31 de julho de 2022, 120 conselheiros(as) atuaram no CNJ, sendo 24 mulheres e 96 homens, resultando em um histórico consolidado de 20% de participação feminina.

Em relação aos ministros e ministras do STF, historicamente a Corte possui mais mulheres em suas cadeiras do CNJ do que em sua própria composição, o que seria explicado pelo fato de que após a criação do Conselho, em 2004, se iniciou o ingresso de ministras. Ao longo da história institucional do CNJ houve 167 ministros e apenas três ministras, redundando em percentual ínfimo de 1,8% de participação feminina. No CNJ, contou o STF com índice de participação feminina em 20%.

O STJ possui, por sua vez, ritmo lento de ingresso de mulheres em seus quadros. Nas indicações ao CNJ, comparativamente, possui índice razoável de participação feminina em suas vagas. Em sua história institucional, houve 88 ministros e somente oito ministras, resultando em percentual de 8,3% de participação feminina naquela Corte. No CNJ, a participação de ministras indicadas ficou em 33%.

Quanto ao TST, destaca-se que o único ministro negro indicado por esse tribunal a ocupar o cargo de conselheiro do CNJ fora o ministro Carlos Alberto Reis de Paula. Destaca-se a baixíssima participação feminina no histórico do TST, que se reflete nas indicações ao CNJ. Foram 145 ministros para 10 ministras ao longo da história do TST, gerando percentual de 6,45%. No CNJ, a participação de ministras ficou em 11%.

No âmbito da Justiça Estadual, a média de participação feminina entre os anos de 2008 e 2018 foi de 35,7%, dividida em participação de 40,4% de juízas substitutas; 38,4% de juízas titulares; e 20,2% de desembargadoras (CNJ, 2019). No âmbito do CNJ, a participação de desembargadoras e juízas representou percentual de 22% para as duas categorias.

Quanto à representação de juízas oriundas de TRFs e da magistratura federal, destaca-se que, no período entre os anos de 2008 a 2018, houve presença de 31,1% de mulheres, distribuída em 30,6% de juízas substitutas, 29,3% de juízas titulares e 24,5% de desembargadoras (CNJ,

2019). No CNJ, as juízas de TRF representaram 33% dos nomes indicados e as juízas federais 22%.

Em relação às juízas de TRTs e juízas de trabalho, entre os anos de 2008 e 2018 elas representavam, respectivamente, 42,2% e 50,7% da presença em suas carreiras. Todavia, no âmbito do CNJ, ocuparam apenas 22% dos cargos nas duas categorias, sinalizando a existência de uma sub-representação no âmbito do CNJ.

No que tange ao Ministério Público da União, sendo a presença feminina na carreira na ordem de 38,4% e a presença no CNJ em 25%, elas aparentam estar sub-representadas. Quanto à vaga do Ministério Público Estadual, a taxa de ocupação na carreira por mulheres é de 38,8%, mas a sua presença no CNJ alcançou apenas 22%.

A OAB, por sua vez, dispõe da possibilidade de indicar para duas vagas, tendo sido oportunizada 18 indicações, sendo apenas uma mulher no período e cinco reconduções, todas de homens. Em março do ano de 2022, 50,1% dos quadros da OAB eram de advogadas, mas as indicações ao Conselho Nacional não reverberam a presença feminina.

Nas vagas de cidadãos(ãs) indicadas pela Câmara de Deputados e Senado, verificou-se que com frequência é adotada a recondução, constando-se 6 de um total de 17 oportunidades. Em relação ao Senado, apurou-se que, a exemplo da OAB, em uma de suas vagas jamais houve a indicação de uma mulher.

## 5 PROPOSIÇÕES PARA AS POLÍTICAS JUDICIÁRIAS DE GÊNERO

Dada a relevância dos compromissos internacionais assumidos para a superação das desigualdades de gênero, competindo também ao Poder Judiciário dar-lhes concretude, ao final do relatório foram formuladas algumas proposições, com vistas a avançar nas políticas judiciárias de gênero (ENFAM, 2022).

Mostra-se, portanto, imperativo impulsionar ações que promovam o acesso das mulheres ao CNJ, observando uma perspectiva interseccional que enfrente o déficit existente em raça, cor e etnia, além das barreiras e fatores impostos pelo racismo e pelo sexismo estrutural, a fim de aumentar substancialmente o número de mulheres e alcançar uma representação paritária de gênero. Se necessário, devem ser utilizadas ações afirmativas em favor das mulheres para a consecução desse objetivo.

Sugere-se, ainda, a promoção de um equilíbrio entre homens e mulheres nas listas formadas para indicação pelas instituições que compõem o CNJ. É essencial ampliar discussões e debates sobre a participação feminina em todas essas instituições, que podem reproduzir também em suas estruturas estereótipos de gênero que obstem o acesso efetivo de mulheres às cúpulas.

É essencial fomentar estudos e pesquisas em todos os ramos da justiça sobre a participação das mulheres no Poder Judiciário e os efeitos dessa presença, ressaltando a importância de criação e fortalecimento de núcleos de estudos e pesquisas de gênero, raça e etnia no âmbito das escolas judiciais e da magistratura.

No âmbito dos tribunais, recomenda-se, também, o fortalecimento dos comitês de gênero e de raça, estimulando que o selo do CNJ institua pontuação às ações efetivas para participação feminina no Poder Judiciário. Aconselha-se, ainda, a criação de uma premiação específica ou selo para os tribunais que estimulem a participação feminina, difundido novas formas na gestão de pessoas e na cultura organizacional, comprometida com paridade de gênero em comissões internas e externas, bem como nos cargos de direção dos tribunais e no âmbito do próprio CNJ.

Para o CNJ, entende-se relevante a criação de um programa abrangente que promova a igualdade de gênero e raça em parceria com o Núcleo de Gênero, Direitos Humanos e Acesso à Justiça da ENFAM, bem como a criação de um banco de dados desagregados por gênero, raça, cor e etnia dos(as) magistrados(as), ministros(as), conselheiros(as) e servidor(as) do Poder Judiciário.

## REFERÊNCIAS

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. 360, 2017. Disponível em: <http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/publicum>. Acesso em: 20 maio 2023.

BONELLI, Maria da Gloria; BARBALHO, Rennê Martins. O profissionalismo e a construção de gênero na advocacia paulista. **Sociedade e Cultura**, Goiânia, v. 11, n. 2, 2008. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/fcs//article/view/5287>. Acesso em: 22 nov. 2021.

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.

BRASIL. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Censo da educação superior 2017**: divulgação dos principais resultados Brasília/DF: MEC, INEP, 2018. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?op->



tion=com\_docman&view=download&alias=97041-apresentac-a-o-censo-superior-u-ltimo&Itemid=30192. Acesso em: 25 mar. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Censo do Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2014. Disponível em: <https://bibliotecadigital.cnj.jus.br/jspui/handle/123456789/74>. Acesso em: 20 maio 2023.

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/relatorioparticipacaofeminina.pdf>. Acesso em: 20 maio 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Mulheres na Justiça: novos rumos da Resolução n. 255 do CNJ**. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/agendas/mulheres-na-justica-novos-rumos-da-resolucao-cnj-n-255/>. Acesso em: 20 maio 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Participação feminina na magistratura: atualizações 2023**. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/03/relatorio-participacao-feminina-na-magistratura-v3-20-03-23-ficha-catalografica.pdf>. Acesso em: 20 maio 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução n. 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: 20 maio 2023.

MELLO, Adriana Ramos de; SCIAMMARELLA, Ana Paula de Oliveira; YOSHIDA, Mariana Rezende Ferreira (Coords.). Núcleo de pesquisa em gênero, direitos humanos e acesso à justiça. **A participação de magistradas no Conselho Nacional de Justiça: números e trajetórias**. Relatório parcial de pesquisa. Brasília: Enfam, 2022. Disponível em: <https://www.enfam.jus.br/wp-content/uploads/2022/11/Relatorio-Parcial-FINAL-14NOV22.pdf>. Acesso em: 20 maio 2023.

ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS. **Grupos de pesquisa**. Brasília: Enfam, 2021. Disponível em: <https://www.enfam.jus.br/programa-de-pos-graduacao-profissional-em-direito/mestrado-profissional/pesquisa/grupos-de-pesquisa/>. Acesso em: 20 maio 2023.

FILHO, Roberto Fragale. Conselho Nacional de Justiça: desenho institucional, construção de agenda e processo decisório. **Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 56, n. 4, p. 975-1007, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/dados/a/>

YXmbJ7jhPnTwwLGQZkkrxL/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 20 maio 2023.

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

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Conheça o Brasil** – população: quantidade de homens e mulheres. Brasília: IBGE, 2019. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html#:~:text=A%20popula%C3%A7%C3%A3o%20brasileira%20%C3%A9%20composta,51%2C8%25%20de%20mulheres>. Acesso em: 25 mar. 2022.

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: 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 TJP. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 367-394, 2022. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/49176>. Acesso em: 20 maio 2022.

MELO, Mônica de; 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, 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

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.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. **Quadro da advocacia**. Brasília: OAB, 2022. Disponível em: <https://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/quadroadvogados>. Acesso em: 25 mar. 2022.

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



PINHO, Leda de Oliveira; ALVES, Clara da Mota Santos Pimenta; GOMES, Maria Tereza Uille; SOUSA, Paula Ferro Costa de. Perspectivas da participação feminina na magistratura brasileira: dos obstáculos estruturais às possibilidades de inovação institucional. *In*: CASTILHO, Ela Wiecko Volkmer de; OMOTE, João Akira; SILVA, Marisa Viegas; LEIVAS, Paulo Gilberto Cogo (Org.). **Perspectivas de gênero e o sistema de justiça brasileiro**. Brasília: ESMPU, 2019. p. 261-284.

SCIAMMARELLA, Ana Paula de Oliveira. **Magistratura e gênero**: uma análise da condição profissional feminina no Judiciário fluminense. Rio de Janeiro: Autografia, 2020.

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

VIANNA, Luiz Werneck; CARVALHO, Maria Alice Rezende de; MELO, Manuel Palacios Cunha; BURGOS, Marcelo Baumann. **O perfil do magistrado brasileiro**. Rio de Janeiro: AMB, IUPERJ, 1996

YOSHIDA, Mariana Rezende Ferreira; HELD, Thaisa Maria Rodrigues. Paridade de gênero na magistratura: um imperativo da democracia. **Revista Eletrônica do CNJ**, Brasília, DF, 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.

# PAINEL 3 – LEGITIMIDADE E PLURALIDADE NOS TRIBUNAIS

## PARTICIPAÇÃO FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO E EDIÇÃO DA RESOLUÇÃO N. 255/2018 PELO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

Maria Elizabeth Guimarães Teixeira Rocha<sup>1</sup>  
Fernanda de Carvalho Lage<sup>2</sup>

### 1 INTRODUÇÃO

Ao longo da história, nas mais diversas sociedades, as mulheres foram alijadas e relegadas à situação de exclusão e inferioridade.

Conviver em uma sociedade na qual sejam superadas todas as formas de discriminação e opressão é ideal de convivência igualitária entre todos os gêneros humanos, que reconhece talentos sem estereotipá-los com preconcebidas concepções sobre os “papéis” de cada qual nas estruturas sociais. No Brasil, a isonomia entre os sexos encontra abrigo na generosa Constituição de 1988, pródiga em enaltecer a equidade e que, em seu artigo 3.º, indica os rumos éticos da nação.

Certo é que foram concepções arcanas e discriminatórias sobre os indivíduos que justificaram a deliberada exclusão das mulheres nas instâncias de poder. O Estado Nacional, até os dias de hoje, convive com disparidades de gênero no Poder Legislativo, Executivo e Judiciário. O presente texto versará sobre o pioneirismo das mulheres na Judicatura Federal, com especial enfoque na Justiça Militar da União, a mais antiga do país. Versará, outrossim, acerca dos desafios para o sexo feminino no ingresso, crescimento na carreira e ascensão às instâncias superiores da magistratura brasileira.

Por isso mesmo, e a despeito de o símbolo da Justiça ser uma mulher, o certo é que, se a Deusa Thêmis desvendasse os olhos, encontraria poucas de seu gênero na Judicatura Pátria, notadamente nos tribunais *ad quem* e

superiores; aqui e ali, entre calvas circunspectas, barbas esbranquiçadas, ternos e gravatas, veria ela, em algumas togas, traços femininos. E nesses traços, perceberia a força e determinação das mulheres para ampliarem passagens muito mais estreitas do que a de seus colegas homens e manterem-se combativas diante das estruturas institucionais sexistas. Aliás, foi relativamente a pouco tempo que os juízes passaram a tê-las como companheiras, porquanto se acreditava que as mulheres não possuíam equilíbrio pessoal suficiente para prestar a jurisdição, como se o conhecimento da lei, da jurisprudência, da prova dos autos e das alegações das partes fosse um código masculino, decifrável somente pelos homens.

A presença contida de mulheres desembargadoras, corregedoras, presidentes e líderes de Tribunais Judiciais intensificou-se após a promulgação da vigente Carta Cidadã. Há muitas na primeira instância, a comprovar a igual capacidade intelectual no acesso meritório dos concursos de provas e títulos, exames nos quais as mulheres têm obtido significativo êxito, não raro superior ao dos homens, em classificação e pontuação. Verdade é que, a princípio, bancas examinadoras, ao talante de percepções misóginas, faziam o corte de gênero no exame oral, mais subjetivo e, portanto, mais propício a discriminações indevidas. Contudo, Cortes superiores atentas à *Lex Magna* foram, aos poucos, podando as extravagâncias que se praticavam nesses ensejos. As entrevistas pessoais – nas quais se fazia desabrida diferenciação entre candidatos homens e candidatas mulheres – deixaram de pergun-

1 Doutora em direito constitucional pela Universidade Federal de Minas Gerais. Doutora *Honoris Causa* pela Universidade Inca Garcilaso de la Vega, Lima/Peru. Mestre em ciências jurídico-políticas pela Universidade Católica Portuguesa. Professora universitária. Ministra e ex-presidente do Superior Tribunal Militar do Brasil.

2 Doutora em direito constitucional pela Universidade de Brasília (UnB). Professora da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília (FD/UnB) e coordenadora da graduação. Tutora dos cursos de formação de formadores da Enfam.

tar obsessivamente sobre a maternidade, pretérita ou pretendida. Até porque, a vetusta preocupação de que a prestação jurisdicional não combina com cuidados filiais, mostrou-se cada vez mais anacrônica e desatualizada diante de institutos como a guarda compartilhada e as responsabilidades idênticas atribuídas aos pais e às mães. O feliz resultado desta evolução foi a aprovação de juristas talentosas e probas que tiveram oportunidades e chances de ingresso no Judiciário Nacional.

Hodiernamente, as mulheres representam 57,2% dos estudantes matriculados em cursos de graduação, conforme Censo da Educação Superior de 2016 realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP, 2018), a demonstrar o acesso crescente das mulheres ao Ensino Superior. O reflexo é a Justiça Comum de 1.<sup>a</sup> instância contar com juízas que giram em torno de 40% graças à aprovação em concurso público.

Todavia, o périplo para chegarem aos Tribunais *ad quem* e, sobretudo, superiores, mostra-se mais árduo. Para tanto, não basta ser uma boa julgadora, sequer, excelente. O acesso atrelado ao binômio antiguidade e merecimento, para a mulher, parece centrar-se na exigência da idade no exercício da função. O merecimento, uma forma autorizada de “cooptação” de Cortes predominantemente masculinas, promovem homens em sua maioria. Aquelas que superam tais restrições destacam-se para além das capacidades exigidas de maneira geral. O desembargador esforçado e mediano é bem mais numeroso do que uma desembargadora com idênticos predicados: o caminho deles é bem mais suave.

À evidência, inexistente base ou referencial científico a indicar que alguma característica fisiológica ou psicológica feminina desqualifique as mulheres na tarefa de julgar monocraticamente ou em um colegiado, tampouco, que as credenciem como menos eficientes ou equilibradas. O problema não é o modo como elas exercem o poder, mas o caminho que têm que percorrer e os obstáculos que devem enfrentar para obter as devidas promoções.

Desafia-se o reconhecimento de características de gênero numa sentença judicial. Em qual parte, afora os pronomes e nomes, indicaria a feminilidade? Seria o relatório? A fundamentação? O dispositivo? Sim, talvez este, pois é comum assertivas de serem as juízas mais brandas, mais compreensivas, mais severas ou mais inclementes. O predicado varia de acordo com o interlocutor. Não são incomuns colocações como: “só mesmo uma mulher para absolver o réu neste processo ou para condená-lo”.

Ora, as prolações colegiadas nos Tribunais são construções coletivas. Indaga-se, que estudo ou evidência demonstram que a participação feminina faz oscilar a força ou a produtividade dos pronunciamentos judiciais, a não ser o olhar patriarcal?

## 2 A INSERÇÃO DA MULHER NO MUNDO DO TRABALHO

No início da colonização, as mulheres brasileiras brancas que logravam exercer atividades fora do lar eram fazendeiras e comerciantes, se de classes abastadas, cozinheiras e lavadeiras, se de classes populares. Nos albos do século XX, os labores “permitidos” às mulheres de classes médias eram o magistério, o trabalho nas companhias telefônicas ou hospitalares. Somente no pós-guerra, a expansão dos negócios e da cultura passou a oferecer novos campos “aceitáveis” para a profissionalização feminina.

Sem pretender historiar dita evolução, o êxodo rural e a melhoria das condições de vida nas vilas e municípios abriram inéditas novas oportunidades de trabalho às mulheres. A redução do número de filhos, igualmente, contribuiu para diminuir a sobrecarga no cuidado e na educação da prole.

Diante deste mundo novo, elas começariam a afirmar-se, notadamente, a partir dos anos 1980, mas sem, até a atualidade, conseguido superar dessemelhanças de acesso, remuneração e reconhecimento (PRIORE, 2013, p. 90). Nos anos 1990, “as trabalhadoras começaram a trocar a temática das desigualdades em benefício da das identidades” (PRIORE, 2013, p. 90), e a construção de si e do desenvolvimento pessoal tornaram-se prioridade no final do século XX.

Portanto, é possível afirmar que há um reconhecimento social, na atualidade, de que as lutas feministas afetaram positivamente a maneira pela qual se deu a incorporação das mulheres no mundo do trabalho, num momento de ampla modernização socioeconômica no Brasil, desde os anos setenta, e que contribuiu para que houvesse grandes mudanças, apesar do regime ditatorial estabelecido, nos códigos morais e jurídicos, nos valores, nos comportamentos, nas relações estabelecidas consigo e com os outros, nos sistemas de representações e no modo de pensar, ainda não plenamente avaliadas. Especialmente a partir da constituição de um novo olhar sobre si e sobre o outro – e, nesse sentido, penso num processo de feminização cultural em curso –, o mundo tem-se tornado mais feminino e feminista, libertário e solidário ou, em outras palavras, filógino –, isto é, contrário a misógino –, amigo das mulheres e do feminino, o que resulta decisivamente do aporte social e cultural das mulheres no mundo público. (RAGO, [2005?], p. 3).

No tocante à participação política, progrediu apesar das imensas dificuldades estruturais a elas opostas. Houve um pequeno, mas renhido, grupo de mulheres eleitas para o Congresso Nacional em 1986, o mesmo

que recebeu, em emenda à Constituição de 1969, poderes constituintes. Elas colaboraram para que as garantias asseguradas na Lei Maior de 1988 fossem consagradas.<sup>3</sup>

As desigualdades e os preconceitos, porém, persistiram, na medida em que transcendem a norma posta. Citam-se as diferenças de empregabilidade, a remuneração laboral menor para atribuições e desempenhos idênticos, a reduzida presença feminina em postos de direção de empresas, a diminuta participação da mulher em associações de categorias profissionais etc. Sem embargo, a luta prosseguiu e prossegue em prol da conquista da autonomia profissional, da evolução dos estereótipos de família e da alteração da realidade social.

Ao avaliar as três últimas décadas, visível é o esforço hermenêutico e legislativo para atualizar a *legis* sobre as concepções científicas de gênero, bem assim para estabelecer bases jurídicas igualitárias entre Pessoas. Todavia, programas de inclusão e de equidade ainda se fazem necessários, sobretudo no enfrentamento da violência doméstica e na isonomia dos direitos laborais, com vistas a adensar a cidadania feminina.<sup>4</sup>

O projeto emancipatório e democrático almejado por todos reflete a conexão ou a possível convergência entre a perspectiva de gênero e a do direito ao trabalho digno. Valiosa é a lição de Hannah Arendt sobre o tema:

O trabalho é a atividade correspondente ao artificialismo da existência humana [...]. O trabalho produz um mundo artificial de coisas, nitidamente diferente de qualquer ambiente natural. Dentro de suas fronteiras habita cada vida individual, embora esse mundo se destine a sobreviver e a transcender todas as vidas individuais. A condição humana do trabalho é a mundanidade. (ARENDDT, 1981, p. 15)

Ainda, Celso Lafer leciona a importância da cidadania enquanto primeiro direito humano:

O que Hannah Arendt estabelece é que o processo de asserção dos direitos humanos, enquanto in-

venção para a convivência coletiva, exige um espaço público. Este é kantianamente uma dimensão transcendental, que fixa as bases e traça os limites da interação política. A este espaço só se tem acesso pleno por meio da cidadania. É por essa razão que, para ela, o primeiro direito humano, do qual derivam todos os demais, é o direito de ter direitos, direitos que a experiência totalitária mostrou que só podem ser exigidos através do acesso pleno à ordem jurídica que apenas a cidadania oferece. (LAFER, 1988, p. 166)

Neste cenário, formulações fundadas na ideia do reconhecimento e da ampliação dos direitos da população feminina, a saber; civis, políticos, sociais e culturais sobrelevam-se, indo ao encontro de garantias jurídicas fundamentalizadas, clausuladas como pétreas, que privilegiam modos de ser e de viver distintos dos padrões androcêntricos.

### 3 TEORIAS FEMINISTAS E A BUSCA PELA IGUALDADE DE GÊNERO

A evolução do pensamento feminista associa-se à evolução das Ciências Sociais. Diferentes abordagens impregnadas de vertentes teóricas de cunho liberal, marxista, socialista, psicanalista, estruturalista e pós-estruturalista a revisitaram. Abordagens que pontuaram o “feminismo da igualdade”, o “feminismo da diferença” e os “estudos relacionais de gênero” (MENDES, 2002, p. 223-238).

Tanta heterogeneidade teórico-metodológica propiciou uma abertura dialógica e o sopesamento das alteridades, de modo a distinguir o espaço comum de compreensão dos problemas e das diversas soluções propostas. Agregue-se, articular o momento atual com a expansão dos direitos humanos, por meio de uma exegese expansionista da Lei Maior e dos tratados internacionais pactuados pelo Brasil.

3 No Brasil, as primeiras Constituições de 1824 e de 1891, asseguraram formalmente o princípio da igualdade. Já a Carta de 1934 conferiu às mulheres o direito ao voto, bem como vedou expressamente privilégios e distinções por motivo de sexo, vedação que se estendia, inclusive, ao pagamento de salário desiguais em virtude de gênero. Será ainda, sob o primeiro Governo Vargas que se assegurará assistência médica e sanitária à gestante, antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, garantia que se repetiria nas Constituições posteriores, a de 1937, 1946 e 1967, emendada em 69.

Contudo, a luta exitosa do movimento feminino se evidencia na vigente Constituição de 1988 que garante a igualdade entre homens e mulheres especificamente no âmbito familiar, que proíbe a discriminação no mercado de trabalho por motivo de sexo protegendo a mulher com regras especiais de acesso; que resguarda o direito das presidiárias de amamentarem seus filhos; que protege a maternidade como direito social; que reconhece o planejamento familiar como uma livre decisão do casal e, principalmente, que institui ser dever do Estado coibir a violência no âmbito das relações familiares, dentre outras conquistas que poderiam ser mencionadas.

As determinações constitucionais, por sua vez, foram complementadas pelas Constituições Estaduais e pelas leis, entre as quais se destacam o novo Código Civil que operou mudanças substanciais na situação jurídica da mulher; a Lei n. 8.930/1994 que incluiu o estupro no rol dos crimes hediondos; a Lei n. 9.318/1996 que agravou a pena dos crimes cometidos contra a mulher grávida e a Lei n. 11.340/2006 – a famosa Lei Maria da Penha – que penaliza com efetividade os casos de violência contra a mulher e fez emergir no ordenamento jurídico nacional uma nova modalidade de política criminal, a que visa defendê-la das agressões sofridas em âmbito familiar com um rigor maior do que o previsto pela legislação até então vigente, dando concretude ao art. 226, § 8.º da CF. Cite-se, igualmente, a Lei do feminicídio, a de número 13.104, de 9 de março de 2015, que tipificou como qualificadora do crime de homicídio e incluiu no rol dos crimes hediondos a morte de mulheres em razão de sua condição de gênero.

Paralelamente, no plano externo, foram firmados tratados internacionais sobre os direitos humanos das mulheres, a exemplo da Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher da ONU, também conhecida como CEDAW que é sua sigla em inglês; o Protocolo Facultativo à CEDAW; e a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, a chamada Convenção de Belém do Pará da OEA.

4 Sobre o tema, vide: (EPPING; PRÁ, 2012).

Para além dos desafios de cognoscibilidade, é por meio de decisões negociadas com instâncias sociais e governamentais que advém a possibilidade de intervir no desenho e na gestão de políticas públicas, dentre as quais se incluem a igualação entre humanos. A questão da diferença, da inclusão e da alteridade espraiou-se nos espaços universitários e intelectuais e ganhou força própria no coração da política, cuja arte é buscar consensos e produzir avanços. A trajetória das mulheres espelha as mudanças por elas promovidas e dá ensejo a interlocuções sobre o exercício contemporâneo da democracia cidadã, dos direitos humanos no século XXI, da representação político-partidária e do modo como o aparato estatal vem sendo exercido, suas ações e estratégias.

E, nessa altura, convém abordar o conceito de autonomia e de equivalência isonômica de oportunidades. Por certo, o regime democrático maneja com o princípio da autonomia, que se desdobra em pública e privada. Na primeira, está-se diante de escolhas inerentes à partição do ser em individualidades, de caminhos e meios para a busca pessoal do bem estar e da felicidade.

O objeto da autonomia pública, por sua vez, são as opções comuns das passagens comunitárias rumo à realização de uma concepção política do justo e do bem (ALEXY, 2010). Nesse norte:

Na autonomia pública, os direitos do homem e a democracia estão, necessariamente, unidas. [...] Um desenvolvimento pleno, tanto da autonomia pública como da privada, somente é possível em um Estado constitucional democrático no qual os direitos do homem adquiram a forma de direitos fundamentais (ALEXY, 2010, p. 101).

Ora, a equanimidade pressupõe que as autonomias privadas não se submetam a crivos hierárquicos, que, sob tal pretexto, conduzam a privilégios e restrições. A desigualação, quando permitida, mira a igualdade efetiva, sobrelevando distinções que no seu ponto de partida afetem, desfavoravelmente, o resultado dos pontos de chegada.

Boaventura Souza Santos a sintetiza de maneira precisa ao versar acerca dos direitos humanos em sua pluralidade e diversidade: “temos direito a reivindicar a igualdade sempre que a diferença nos inferioriza e temos

direito de reivindicar a diferença sempre que a igualdade nos descaracteriza” (SANTOS, 1997, p. 11-32).

Diante de situações incongruentes, nas quais segmentos minoritários esbatem-se em um ambiente permeado por um histórico de discriminação, a solução a se adotar é romper as travas opostas à isonomia sistemática. Esta é a política que deve orientar a busca de programas afirmativos.

Sabido que, estruturalmente, determinados segmentos populacionais, nos quais as mulheres se incluem, sofrem estigmatizações que embaraçam talentos e esforços individuais na obtenção de resultados pessoais distintos. Por isso, medidas positivas reparadoras devem ser adotadas em caráter não perene. Trata-se de uma discriminação inversa, a incidir em contextos de inófia, nos quais minorias vivenciam segregações.<sup>5</sup>

As reais oportunidades para a fruição livre dos direitos dependem dessas cognominadas discriminações, que devem compreender não apenas acessos, mas acompanhamentos e, ao final, o devido prestígio social. Mister “compreender que a desigualdade não somente é derivada de uma distribuição injusta dos bens econômicos e sociais, como também do reconhecimento” (EPPING; PRÁ, 2012, p. 142).

Nesses termos, quando se fala em discriminação contra a mulher, se fala de uma desigualdade que não é natural, e sim proveniente de um *construto* social. Assim, para que grupos propositalmente isolados possam integrar plenamente a comunidade política, fundamental a estatalidade ditar regras e medidas de inclusão. Até porque, a isonomia apresenta-se como um viés da não dominação ou da não submissão, implicando numa visão crítica sobre a condição humana. Ela sobrepõe as regras formais para ascender à realidade social relevante. Em um contexto democrático, nenhuma concretização do princípio da igualdade pode ser considerada válida se alija e menoscaba a participação daqueles que se encontram em situação concreta de vulnerabilidade díspar, como é o caso das mulheres, afrodescendentes, indígenas, hipossuficientes, dentre outros segmentos populacionais e de classe.

A abordagem feminista pós-moderna é distinta das anteriores ao admitir pontos de vista contraditórios e conflituosos e não aceitar a noção unitária de identidade.

5 Diferencia a doutrina, para além da discriminação estrutural que se produz como resultado da própria organização social e da manutenção de estereótipos, a discriminação direta, indireta e inversa. Sobre elas, pontifica Ugena Coromina: “La discriminación directa sería la resultante de la norma o decisión por la que se ha tratado de forma diferenciada y desfavorable a una persona o a determinados grupos o colectivos. La discriminación indirecta es producto de acciones o normas que en principio no tienen por objeto un trato discriminatorio, pero de su aplicación práctica resulta, de hecho, tal discriminación. Es decir, se aplica un criterio que aparentemente es neutral, pero provoca efectos desproporcionadamente desiguales. [...] La discriminación inversa, se caracteriza, en primer lugar, porque se aplica en contextos de especial escasez, por lo que indefectiblemente origina conflictos. E, en segundo término, porque frente al carácter genérico propio de la discriminación indirecta, en lo que se ha denominado discriminación inversa se afecta de manera particular a personas concretas, respecto de las cuales se quiere mejorar su situación en distintos ámbitos. Puede entenderse que ésta última no es discriminación en sentido estricto, sino que, a diferencia de aquella, la discriminación inversa no otorga un trato menos favorable a colectivos que son discriminados, sino que persigue la mejora de grupos que se encuentran en una situación de inicial desventaja. Su origen está en la cuestión de raza y se da en sociedades típicamente multiculturales para compensar situaciones de dificultad y evitar la marginación de ciertos grupos. Se fundamenta en el principio de igualdad real y efectiva.” (COROMINA, 2015, p.25-26).



Ela refuta valores e princípios tradicionais das ciências humanas, dentre os quais, a noção de sujeito universal.<sup>6</sup>

O feminismo hodierno nutre-se da criatividade cultural das artes, da arquitetura, da filosofia, do exame de novas formas de produção e da distribuição econômica para desafiar as velhas estruturas dogmáticas e fazer prevalecer as experiências múltiplas e interseccionais de todas as mulheres.

Suas raízes emanam do pensamento de Derrida<sup>7</sup>, Lacan<sup>8</sup> e Simone de Beauvoir<sup>9</sup>, quando rejeitam a afirmação da existência de uma grande teoria explicativa sobre a posição das mulheres na sociedade ou de uma essência ou categoria única e universal de “mulher”. Como consequência, rejeitam, igualmente, as noções utilizadas para explicar a desigualdade de gênero – patriarcado, raça ou classe – como algo essencialista<sup>10</sup>, e incentivam a aceitação de variados pontos de vista dessemelhantes como válidos. Ao invés de reconhecerem somente um núcleo essencial do caráter feminino, admitem a existência de indivíduos e grupos com vivências distintas.<sup>11</sup> O ponto filosófico central está, pois, na diferença – da sexualidade, raça, idade, classe social.

Nessa perspectiva, mulheres negras, mulheres pobres, mulheres vitimizadas pela violência de gênero, merecem um corte analítico distinto, na medida em que as vivências de cada uma delas se sobrepõem e se intersecta às identidades sociais e aos sistemas de opressão e dominação relacionados. Dito de outro modo, para se entender como a injustiça e a desigualdade social sistêmica ocorrem em uma base multidimensional, criando múltiplas formas de sufocamento, imperioso considerar os critérios de interação identificadores das estruturas de subordinação em contextos que nada têm de neutro ou natural, ainda que cotidianos.

É no contexto dos critérios proibidos de discriminação, em especial na sua concomitância e interseção, que se apresenta o debate relativo à

discriminação interseccional. Diante da complexidade da experiência humana, individual e social, em que as identidades não se vivenciam de modo isolado ou único, não há como fugir dessa realidade quando está em causa os critérios proibidos de discriminação, desafio que reclama a compreensão da interseccionalidade da discriminação e sua repercussão no cenário jurídico.

De fato, 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 isolado. Não basta, por exemplo, reprová-la a discriminação racial e a discriminação sexual, pois a injustiça sofrida por mulheres brancas é diversa daquela vivida por mulheres negras, assim como a discriminação experimentada por homens negros e mulheres negras não é a mesma. (RIOS; SILVA, 2017, p. 45).

Por essa razão, correntes filosóficas atuais defendem a impossibilidade de explicações generalistas, sem conceber a categoria mulher como uma construção social e discursiva (MENDES, 2002, p. 223-238).

A referência é Judith Butler, para quem a principal tarefa do feminismo é reconstruir o processo de formação das identidades de gênero. Seu pensamento conflui para interseccionalidade, por meio da desconstrução unitária da identidade compartilhada por todas as mulheres e da renúncia pela busca da estrutura universal de dominação.<sup>12</sup> Para ela, “a noção binária de masculino/feminino constitui não só a estrutura exclusiva em que essa especificidade pode ser reconhecida”. A especificidade do feminino, há ser contextualizada, analítica e politicamente, à “constituição de classe, raça, etnia e outros eixos de relações de poder, os quais tanto constituem a ‘identidade’ como tornam equívoca a noção singular de identidade”. (BUTLER, 2015, p. 221). O gênero há,

6 Na pós-modernidade, “a luta feminista se transfere para o nível espectral e individual, [...] o ângulo analítico deve inspirar uma ação que encurte a distância entre o indivíduo, a encarnação do poder democrático e as condições sociais do exercício do poder.” (FERREIRA, 1988, p. 104).

7 Partindo da desconstrução, o filósofo Jacques Derrida questionou as oposições binárias e metafísicas, nomeadamente, a que opõe o masculino e o feminino, abrindo espaço para indagações sobre a diferença sexual não subordinada à dualidade dos sexos. A propósito, ele escreveria: “Os movimentos de desconstrução não solicitam as estruturas do fora. Só são possíveis e eficazes, só ajustam seus golpes se habitam essas estruturas. Se as habitam de uma certa maneira, pois se habita sempre e principalmente quando nem se suspeita disso. Operando necessariamente do interior, emprestando da estrutura antiga todos os recursos estratégicos e econômicos da subversão, emprestando-os estruturalmente, isto é, sem poder isolar seus elementos e seus átomos, o empreendimento de desconstrução é sempre, de certo modo, arrebatado pelo seu próprio trabalho [...]” (DERRIDA, 2017, p.30). Consultar, ainda (DERRIDA, 2014).

8 A ideia do “falocentrismo” é oriunda dos estudos psicanalíticos de Jacques Lacan (-1981), para quem a identificação do indivíduo é fixada na concepção binária de “ser” e “ter” o falo como uma distinção dual sobre a linguagem de gênero. “Ser” o falo é ser o objeto de desejo do outro (numa linguagem heterossexista) e “ter” o falo é, não apenas, possuir o órgão genital, mas necessitar da confirmação do ser feminino nas concepções simbólicas de “ser” o falo do masculino. *Vide*: (LACAN, 2010).

9 A condição histórica da mulher foi assim definida por Simone de Beauvoir: “Ninguém nasce mulher: torna-se mulher. Nenhum destino biológico, psíquico, econômico define a forma que a fêmea humana assume no seio da sociedade; é o conjunto da civilização que elabora esse produto intermediário entre o macho e o castrado que qualificam de feminino.” (BEAUVOIR, 1970, p. 9).

10 Um estudo excelente filosófico sobre a fenomenologia do corpo na visão de diversos filósofos como Husserl, Merleau-Ponty, Heidegger está em Xolocotzi e Gibu (2014).

11 Desse modo, a “ênfase no lado positivo da ‘alteridade’ é um tema importante no feminismo pós-moderno, e simboliza a pluralidade, diversidade, diferença e abertura: existem muitas verdades, muitos papéis e muitas construções da realidade” (GIDDENS, 2012, p. 444).

12 Afinal, essa universalidade é ilusória não apenas quando se refere ao fundamento da dominação, mas também à própria identidade do dominado. Assim: “Uma teoria social comprometida com a disputa democrática dentro de um horizonte pós-colonial precisa encontrar uma maneira de pôr em questão os fundamentos que é obrigada a estabelecer”. (BUTLER, 1990, p. 14-15, tradução livre).

então, de ser retificado e o feminismo deve tornar-se autocrítico e reflexivo sobre os processos que produzem e desestabilizam marcas identitárias (BUTLER, 1990, p. 24, tradução livre).

Nesse norte, a genealogia feminista e a dualidade sexual vem sendo culturalmente revisitadas (LAMEGO, 1992, p. 219-220). O pensamento do novo milênio propõe a reavaliação da racionalidade, para que a partir daí seja possível associar a ambivalência teórica à uma tentativa de síntese, à uma terceira alternativa que não a moderna ou pós-moderna, para fixar uma justaposição e acomodação mútua entre as diversas narrativas culturais e políticas (MENDES, 2002, p. 233).

Uma síntese onde haja demanda por justiça social, conhecida por “política do reconhecimento”, cujo objetivo seja edificar um mundo amigo da diferença, no qual a assimilação à maioria ou às normas culturais dominantes não é mais o preço do igual respeito. Cite-se, exemplificativamente, as demandas pela inclusão das perspectivas das minorias étnicas, raciais, sexuais e de gênero (FRASER, 2010), sendo que esta última, representa uma categoria pautada na política econômica e na cultura.<sup>13</sup>

Tal como colocado, “a emancipação de papéis sociais opressores requer a formulação de princípios de justiça que condicionem a validade moral das narrativas que resultam desses diálogos” (CHAMBOULEYRON, 2009, p. 97), e para tanto, “é preciso que a luta contra a desigualdade não deságue numa repressão à diferença” (CHAMBOULEYRON, 2009, p. 98), a demandar políticas públicas coincidentes para todos nas arenas de discussão.

Naturalmente, “o que distingue a ciência androcêntrica e a ciência ginocêntrica não é serem ciências só para homens ou só para mulheres, mas a perspectiva de que cada uma delas ser, respectivamente, masculina e feminina” (MIGNOLO, 2003, p. 685). O androcentrismo, concebido como valor cultural que privilegia traços associados à masculinidade, é uma das principais características da injustiça de gênero, cuja consequência é a visão da mulher subordinada e deficiente, incapaz de participar com desenvoltura na vida social.

Segundo Nancy Fraser, o gênero é uma coletividade bivalente que combina uma dimensão de classe, que o lança no âmbito da redistribuição com dimensão de *status*, que o lança no âmbito do reconhecimento. E, a solução para conflitos que o flagelam demanda alterações na estrutura econômica e na ordem de *status* da sociedade, ou seja, só é remediada por intermédio de uma

abordagem que envolva tanto a política de redistribuição quanto a de reconhecimento (MIGNOLO, 2003, p. 685).

Na visão hodierna as reivindicações feministas trouxeram à sua ilharga desafios inéditos à luta das mulheres na teoria e *práxis*, refletidas na crítica ao essencialismo e na necessidade do plural. Não obstante, importa preservar a perspectiva histórica da opressão, porquanto as relações de poder entre os sexos não se reduzem, apenas, a um aspecto da vida comunal.<sup>14</sup>

Os direitos da mulher ao bem-estar (e os diretamente voltados para a promoção desse bem-estar) e à sua livre condição de agente a posiciona, cada vez mais, como protagonista ativa de transformações e responsável pela promoção dinâmica das ações sociais que alteram não apenas suas vidas, mas a dos homens.<sup>15</sup>

As múltiplas atuações femininas, dentre as quais se destacam o seu papel econômico fora da família, seu nível de escolaridade, entre fatores outros, descortinam contribuições positivas para o fortalecimento da voz ativa das mulheres (SEN, 2010, p. 243). Inolvidável, contudo, as privações e sofrimentos as quais são submetidas, a gerar uma necessidade urgente e básica de superação das estruturas hierarquizadas a serviço do domínio masculinista.

#### 4 A REALIDADE DA PRESENÇA DAS MULHERES NOS TRIBUNAIS DO BRASIL

Na magistratura brasileira os homens predominam: representam 48,4% da população e 61,2% dos juízes (CNJ, 2019, p.7).

Em 2014 as juízas correspondiam a 35,9% do universo de magistrados, conforme Censo do Poder Judiciário realizado pelo CNJ. A pesquisa em comento identificou que quanto mais elevada a posição na carreira, menor é a presença feminina, correspondendo em termos percentuais a 44% dos juízes substitutos, 39% dos juízes titulares, 23% dos desembargadores e apenas 16% dos ministros de Tribunais superiores.<sup>16</sup>

Essa situação decorre de, nas instâncias superiores de maneira geral, os cargos serem providos por indicação política, pelo que diminuta a participação da mulher devido às dificuldades de transitar em espaços historicamente ocupados por homens. Acresça-se que neste ponto da disputa a meritocracia não mais predomina, momento em que a ascensão feminina é dificultada ou mesmo obstaculizada.

13 Segundo Butler, “Se o sexo é, ele próprio, uma categoria tomada em seu gênero, não faz sentido definir o gênero como a interpretação cultural do sexo.” (BUTLER, 2015, p. 27).

14 No estudo **Gender and Power** (1987), R. W. Connell faz uma narrativa teórica sobre o gênero onde as masculinidades são uma parte crítica da ordem de gênero, avaliando como o poder social masculino cria e sustenta a desigualdade. Defende ser por meio de um campo organizado de prática e relações sociais humanas que as mulheres são mantidas em posições subordinadas. Nas Instituições e no Estado, tais práticas revelam os principais locais nos quais as relações de gênero são constituídas e contidas, onde o poder atua por meio de relações sociais como autoridade, violência e ideologia. (CONNELL; CONNELL, 1987).

15 Uma pormenorização desta discussão está em: (SEN, 2010, p. 246 *et seq.*)

16 BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Censo do Poder Judiciário** – VIDE: vetores iniciais e dados estatísticos. Brasília: CNJ, 2014, p.6.

Prova disto foi o CNJ, avaliando os dados sobre a representatividade de gênero, constatar as flagrantes assimetrias entre os sexos na ocupação de cargos, razão pela qual editou a Resolução CNJ n. 255, de 4 de setembro de 2018, que instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário para eliminar todas as formas de discriminação contra a mulher (CNJ, 2018).

Referida Política Nacional dispõe que todos os ramos e unidades do Judiciário deverão adotar medidas assecuratórias em favor da igualdade no ambiente institucional, propondo diretrizes e mecanismos que orientem os órgãos judiciais a incentivar a participação feminina nos cargos de chefia e assessoramento, em bancas de concurso e como expositoras em eventos institucionais<sup>17</sup>.

Ainda nesse contexto, em 2019, o CNJ publicou o Relatório de Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário, analisando as informações sobre magistradas e magistrados que atuaram nos 68 Tribunais pesquisados, nos últimos 10 anos (2008-2018), incluindo aposentados e afastados da jurisdição.<sup>18</sup> Concluiu a análise que a Judicatura Pátria é composta, majoritariamente, por homens, com apenas 38,8% de mulheres em atividade, conforme dados do Relatório *supra*. O índice diminuiu diante da totalidade dos julgadores que atuaram n, perfazendo 37,6% (CNJ, 2019, p.7).

Nas instâncias superiores, as estatísticas são mais desfavoráveis. O percentual de magistradas nos cargos de desembargadoras, corregedoras, vice-presidentes e presidentes aumentou nos últimos 10 anos, entretanto, permanecem no patamar de 25% a 30% (CNJ, 2019, p. 9). Nos Tribunais superiores ele reduziu de 23,6% nos últimos 10 anos para 19,6%, se se considerar somente as que estão na ativa (CNJ, 2019, p.17).

Quanto ao percentual de julgadoras por cargo e ramo da Justiça, a Trabalhista se destaca por apresentar na última década os maiores percentuais, com ênfase na composição de 41,25% de Presidentes do sexo feminino. Em oposição, a Militar Estadual revelou os menores percentuais de juízas (CNJ, 2019, p.9). Na Justiça Eleitoral, a taxa no final de 2018 ficou abaixo da média nos últimos 10 anos, passando de 33,6% para 31,3%, sopesando-se apenas os juizes em atividade. Mais, em média, as mulheres preencheram somente de 15% a 23% dos cargos de Presidente, Vice-Presidente, Corregedora ou Ouvidora na última década (CNJ, 2019, p.31).

Dessa forma, flagrante ser a participação feminina no Judiciário Nacional extremamente baixa, a despeito de crescente, já que girava em torno de 24,6%, em 1988, e aumentou para 38,8% em 2018 (CNJ, 2019, p. 42).

## 5 A MULHER NA MAGISTRATURA MILITAR FEDERAL

No Judiciário Federal Castrense de 1ª instância o número de juízas federais é significativamente reduzido, 12, incluindo a juíza-corregedora auxiliar, num universo de 39 magistrados de primeiro grau. Diferentemente, e para pior, é a situação observada no âmbito do Superior Tribunal Militar, o órgão de cúpula desta Justiça Especializada, que conta com uma mulher, primeira e única a ocupar a vaga de ministro civil reservada à advocacia, nos 212 anos de existência da Corte. Aclare-se que a Justiça Militar da União detém jurisdição em todo o território nacional, e na instância de piso, é composta por 12 Circunscrições Judiciárias, divididas em 19 auditorias.

No caso específico do STM, para além das barreiras já conhecidas à indicação de mulheres à magistratura superior, reflete a situação existente no interior das Forças Armadas.

Isso porque, acorde a dicção constitucional insculpida no art. 123 da CF, o STM é composto por 15 ministros vitalícios, sendo três oficiais-generais da Marinha, quatro oficiais-generais do Exército, três oficiais-generais da Aeronáutica, todos da ativa e do posto mais elevado da carreira. Integram-no, outrossim, cinco civis: três oriundos da advocacia, um do Ministério Público Militar e um da Magistratura Militar. Os ministros são indicados pelo Presidente da República e aprovados pelo Senado Federal.

Conforme exposto, por imposição magna, os generais devem estar no último posto e patente do oficialato. Fundamental, então, a integração feminina nas Forças Armadas em todas as latitudes; do contrário elas jamais chegarão à Corte Superior Castrense na vaga destinada aos brigadeiros, almirantes e generais, tal qual ocorre presentemente.

E a plena aceitação da mulher no Exército, Marinha e Força Aérea, foi e continua a ser uma jornada longa e inconclusa, a demandar avanços.

A título de informação, o ingresso da mulher no meio militar iniciou-se durante a 2.ª Guerra Mundial, em 1942. Naquele momento, o país necessitou organizar a Força Expedicionária Brasileira, a FEB, para lutar nos campos de batalha e as Forças Armadas Brasileiras, sequer, contavam com enfermeiras em seus quadros, sendo elas urgentemente recrutadas e recebido treinamento para que pudessem acompanhar as tropas. Em 12 de julho de 1944, 67 mulheres partiram com destino aos Estados Unidos, antes de seguirem para a Itália. Lá chegando, em 7 de outubro de 1944, retornaram ao Brasil em 3 de julho de 1945, quando o grupo foi desmobilizado.

17 Ainda, conforme art. 3.º da Res. CNJ n. 255, a Política deverá ser implementada pelo CNJ 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 da Resolução, sob a supervisão de Conselheiro e de Juiz Auxiliar da Presidência do CNJ, indicados pela sua Presidência.

18 Relatório de Diagnóstico produzido pelo CNJ aferiu, apenas 68 dos 90 Tribunais Brasileiros, uma vez que somente esses participaram do questionário.

Somente após o término do conflito armado foram elas consideradas integrantes da Força Expedicionária Brasileira pelo Presidente Getúlio Vargas, passando a usufruir dos direitos concedidos aos militares da FEB.

Atualmente, na Força Aérea, a mulher poderá entrar para o quadro da aviação e ser promovida à patente de Tenente Brigadeiro do Ar, oficial de quatro estrelas, *conditio sine qua non*, para o cargo de ministro no STM.

Já no Exército, a despeito da reestruturação dos seus quadros, as mulheres ainda estão proibidas de ingressar na Artilharia, Infantaria, Cavalaria, Comunicações e Engenharia. Podem, somente, no Serviço de Intendência e no Material Bélico, sendo que apenas a última Arma – o Material Bélico – propicia o acesso ao último posto e patente do generalato, a saber: General de Exército. Consequentemente, elas só poderão disputar a promoção em um único quadro, juntamente com os oficiais do sexo masculino. Por óbvio, isso significa que, muito provavelmente, elas não serão indicadas ministras do Superior Tribunal Militar.

Por último, na Marinha, devido a alteração promovida na Lei n. 9.519, de 1997 que reestruturou os Corpos de Oficiais e Praças da Força Naval, restou autorizado o ingresso do sexo feminino na Armada e nos Fuzileiros Navais, dantes vedada, pelo que elas poderão vir a ser promovidas a Almirantes de Esquadra e, tal qual a Aeronáutica, disputarem uma vaga no STM. Atente-se, contudo, que se ditas promoções eventualmente ocorrerem, somente o serão daqui a três décadas.

Incontestável a incorporação feminina nas Forças Armadas espelhar a equidade de gênero, que resulta na ampliação dos direitos civis e políticos em razão de a defesa da Pátria ser um dever de todos os cidadãos brasileiros. Proveitosa, também, a diversidade, pois repercutirá positivamente na magistratura castrense.<sup>19</sup>

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A intervenção do Poder Público, em contraposição à neutralidade estatal, reveste-se de função pedagógica porque não apenas coíbe a discriminação e promove o nivelamento, como serve de modelo ao setor privado para que adote iniciativas semelhantes. Longe de refletir um caráter assistencialista, reflete um ideal republicano que propõe romper estruturas arcaicas, caracterizando-se como uma conquista civilizatória.

Está mais que demonstrado que os indivíduos permanecem compulsoriamente confinados em lugares preestabelecidos na hierarquia social dos seres sexuais. E neste entrelaçamento do mundo natural com o mundo social, muitas vezes injusto e desigual, as mu-

lheres se conscientizam daquilo que carecem e do que gostariam de ser.

A história do feminismo possibilita reflexões sobre a construção coletiva da identidade da mulher diferenciada e alheada de uma cultura patriarcal hegemônica, legitimando-a a enfrentar o novo milênio.

Hodiernamente, as dimensões políticas, teóricas e filosóficas do Humanismo, refutam reducionismos, pelo que é possível concluir inexistir definição única do ser mulher. A pós-modernidade reescreveu epistemologias feministas concordantes sobre a base unitária da identidade e das experiências compartilhadas por todas as mulheres indistintamente, compreendendo-a com um *constructo social*.

Ao longo da história observou-se a capacidade de mobilização das mulheres nas transformações impulsionadas pela ideologia de gênero e pelas práticas participativas. Falar contemporâneo implica construir o processo de feminização, implica refutar estereótipos carcomidos pelo tempo e caminhar em direção à equidade entre humanos como condição indispensável da dignidade.

Certamente é esperado da mulher magistrada, sororidade. Há, por parte dela e de todas aquelas que romperam paradigmas, concreta responsabilidade em auxiliar as demais para alcançarem seus objetivos e aspirações. As mulheres com acesso ao poder não devem furtar-se de fazer valer o significado de sua condição no interior de uma cultura sexista e patriarcal (WAHL, 1986, p. 153-157).

Numa sociedade plural inexistente espaço para estamentos exclusivistas ou, tampouco, para posturas neutras. As distorções persistentes, não só no Judiciário, mas em todas as instituições, descortina o acentuado predomínio do sexo masculino, notadamente de homens brancos e heterossexuais. Tais características, alusões do patriarcalismo, difundidas como se fossem gerais e representativas de todas as classes e pessoas, esbatem-se nas virtudes cívicas; e, neste momento, a Justiça torna-se enviesada. A presença de mulheres de gêneros e etnia variados no Poder Judiciário, não é concebida para que cada magistrado julgue seus “iguais”, mas para que a Justiça se torne um órgão plural e inclusivo, além, é claro, de significar chances idênticas de acesso.

Por certo, a nomeação de mais juízas terá um impacto positivo na prestação jurisdicional e no desenvolvimento da lei substantiva, uma vez que o feminino vê o mundo sob uma perspectiva diversa do masculino. Nada mais saudável para a democracia, sabido que a alteridade perspectiva uma humanidade mais fraterna, libertária e, sobretudo, filógina.

<sup>19</sup> Para uma análise mais aprofundada do tema consultar Rocha (2018, p.29-52).



## REFERÊNCIAS

- ALEXY, Robert. **Direito, razão, discurso**: estudos para a filosofia do direito. Trad. Luís Afonso Heck. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.
- ARENDRT, Hannah. **A condição humana**. Trad. Roberto Raposo. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1981.
- BEAUVOIR, Simone. **O segundo sexo**: a experiência de vida. v. 2. Trad. Sérgio Milliet. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1970.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 27 jul. 2022.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Censo do Poder Judiciário**: vetores iniciais e dados estatísticos. Brasília: CNJ, 2014.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2019.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução n. 255 de 04/09/2018**. 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: 17 jul. 2023.
- BUTLER, Judith. **Contingent foundations**: feminism and the question of postmodernism. New York: University of California at Berkeley, 1990.
- BUTLER, Judith. **Problemas de gênero**: feminismo e subversão da identidade. 8. ed. Trad. Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2015.
- CHAMBOULEYRON, Ingrid Cyfer. **A tensão entre modernidade e pós-modernidade na crítica à exclusão no feminismo**. 2009. Tese (Doutorado em Ciência Política) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, 2009.
- CONNELL, Raewyn; CONELL, Robert. **Gender and power**: society, the person, and sexual politics. California: Stanford University Press, 1987.
- COROMINA, María Pérez-Ugena. **Igualdad entre mujeres y hombres**: instrumentos jurídicos y régimen de garantías. Granada: Comares, 2015.
- DERRIDA, Jacques. *In*: GRAMATOLOGIA. 2. ed. Trad. Miriam Chnaiderman e Renato Janine Ribeiro. São Paulo: Perspectiva, 2017.
- DERRIDA, Jacques. **A escritura e a diferença**. 4. ed. Trad. Maria Beatriz Marques Nizza da Silva, Pedro Leite Lopes e Pérola de Carvalho. 2009. São Paulo: Perspectiva, 2014.
- EPPING, Léa; PRÁ, Jussara Reis. Cidadania e feminismo no reconhecimento dos direitos humanos das mulheres. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 20, n. 1, p. 33-51, 2012.
- FEMENÍAS, María Luisa. **Perfiles del feminismo Iberoamericano**. Buenos Aires: Catálogos S.R.L., 2002.
- FERREIRA, Virgínia. O feminismo na pós-modernidade. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, Coimbra, n. 24, mar. 1988.
- FRASER, Nancy. Redistribuição, reconhecimento e participação: por uma concepção integrada de justiça. *In*: SARMENTO, D.; IKAWA, D.; PIOVESAN, F. (org.). **Igualdade, diferença e direitos humanos**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.
- GIDDENS, Anthony. **Sociologia**. 6. ed. Trad. Ronaldo Cataldo Costa. Porto Alegre: Penso, 2012.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. Mulheres são maioria na educação superior brasileira. **Inep**, 8 mar. 2018. Disponível em: [http://portal.inep.gov.br/artigo/-/asset\\_publisher/B4AQV9z-FY7Bv/content/mulheres-sao-maioria-na-educacao-superior-brasileira/21206](http://portal.inep.gov.br/artigo/-/asset_publisher/B4AQV9z-FY7Bv/content/mulheres-sao-maioria-na-educacao-superior-brasileira/21206). Acesso em: 2 jul. 2019.
- LACAN, Jacques. **Encore** (1972-1973). Rio de Janeiro: Escola da Letra Freudiana, 2010. Acesso: 3 maio 2020.
- LAFER, Celso. **A reconstrução dos direitos humanos**: um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt. São Paulo: Companhia das Letras, 1988.
- LAMEGO, Valéria. Quando o feminismo é pós-moderno. **Estudos feministas**, 1992, p. 219-220.
- MENDES, Mary Alves. Estudos feministas: entre perspectivas modernas e pós-modernas. **Cadernos de Estudos Sociais**, Recife, v. 18, n. 2, jul./dez. 2002.
- MIGNOLO, Walter D. Os esplendores e as misérias da ciência: colonialidade, geopolítica do conhecimento e pluri-versalidade epistêmica. *In*: SANTOS, Boaventura de Sousa. **Conhecimento prudente para uma vida decente**: um discurso sobre as ciências revistado. 9. ed. São Paulo: Cortez, 2003.



- PRIORE, Mary Del. **Histórias e conversas de mulher**. São Paulo: Planeta, 2013.
- RAGO, Margareth. **Feminismo e subjetividade em tempos pós-modernos**. UNICAMP: Dept. de História, [2005?]. Disponível em: [http://historiacultural.mpbnet.com.br/feminismo/Feminismo\\_e\\_subjetividade.pdf](http://historiacultural.mpbnet.com.br/feminismo/Feminismo_e_subjetividade.pdf). Acesso: 2 jun. 2018.
- RIOS, Roger Raupp; SILVA, Rodrigo da. Da democracia e direito da antidiscriminação: interseccionalidade e discriminação múltipla no Direito brasileiro. **Revista da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência – Gênero**, v. 69, n. 1, jan./fev./mar. 2017.
- ROCHA, Maria Elizabeth Guimarães Teixeira. A integração da mulher nas Forças Armadas. In: NOWAK, Bruna (org.). **Constitucionalismo feminista**. Salvador: JusPodivm, 2018.
- SANTOS, Boaventura de Souza. Por uma concepção multicultural de direitos humanos. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n. 48, 1997.
- SARDENBERG, Cecília M. B. Estudos Feministas: um esboço crítico. In: GURGEL, Célia (org.). **Teoria e práxis dos enfoques de gênero**. Salvador: REDOR-NEGIF, 2004.
- SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. Trad. Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.
- WAHL, Rosalie E. Some reflections on Women and the Judiciary. **Law & Inequality: a Journal of Theory and Practice**, v. 4, n. 1, p. 153-157, 1986.
- WILSON, Bertha. Will Women Judges really make a difference? **Osgoode Hall Law Journal**, v. 28, n. 3, 1990.
- XOLOCOTZI, Ángel; GIBU, Ricardo (coords.). **Fenomenología del cuerpo y hermenéutica de la corporeidad**. México: Plaza y Valdes – PYV Editores, 2014.

## PAINEL 3 – LEGITIMIDADE E PLURALIDADE NOS TRIBUNAIS

### A NECESSÁRIA INCLUSÃO DOS DIRIGENTES PARTIDÁRIOS NAS AIJES QUE APURAM A PRÁTICA DE FRAUDE À COTA DE GÊNERO NA FORMAÇÃO DAS LISTAS DE CANDIDATURA

*Maria Claudia Buchianeri Pinheiro<sup>1</sup>*

O modelo escolhido pelo legislador brasileiro para enfrentar a dramática desigualdade entre homens e mulheres que timbra desde sempre o espaço político brasileiro foi a reserva de candidaturas. Nesse sentido, o art. 10, § 3.º, da Lei n. 9.504, em sua redação atual, que sofreu uma única modificação apenas para ostentar um maior tom de imperatividade, mas ainda sem prever consequências específicas à sua burla, estabelece que, “do número de vagas resultantes das regras previstas neste artigo, cada partido ou coligação preencherá o mínimo de 30% e o máximo de 70% (para candidaturas de cada sexo)”.

Deve ser reconhecido, entretanto, que esse modelo está longe de ser o ideal e não vem gerando os avanços de representatividade demandados por uma nação que, em 2023, ocupa a posição 131, entre um total de 190 países, no *ranking* de participação feminina na política (IPU PARLINE, 2022), e que, somente nos três primeiros meses de 2023, registrou 114 casos de violência política (OBSERVATÓRIO DA VIOLÊNCIA POLÍTICA E ELEITORAL NO BRASIL, 2023).

Encerradas as últimas eleições municipais de 2020, cerca de metade das 5.568 cidades brasileiras não terá vereadoras ou terá apenas uma mulher exercendo mandato (VELASCO, 2020).

A realidade da mulher negra, que representa quase 25% da população, considerada as interseccionalidades e as muitas camadas de exclusão, é ainda mais drástica. Homens brancos e amarelos receberam aproximadamente 4,5 vezes mais recursos que mulheres pretas, pardas e indígenas para a campanha eleitoral de 2022 (AMPARO; RIBEIRO; CAMPO; PEREIRA, 2022).

O arcabouço jurídico-institucional brasileiro, fundado na reserva de candidaturas e não na reserva de cadeiras, portanto, não tem funcionado como catalizador de mudanças no campo da representatividade, de inclusão e de normalização da presença de mulheres nos espaços de poder, com a redução dos episódios de violência política.

Considerando-se tal cenário normativo e político, é importante reconhecer os esforços do Tribunal Superior Eleitoral para, dentro de suas competências normativa, administrativa e jurisdicional, desenvolver os mecanismos que permitem a atribuição de máxima efetividade a um modelo normativo que, como dito, mereceria aprimoramentos.

Na conta n. 0600252-18 (TSE, 2018), por exemplo, o Tribunal determinou que os partidos políticos devem destinar, às candidaturas femininas, os 30% mínimos correlatos de tempo de rádio e de televisão e de quota do fundo eleitoral, para que as mulheres tenham viabilidade mínima para chegar aos olhos dos eleitores. Igualmente relevante, nesse mesmo sentido, a Consulta n. 0600483-06 (TSE, 2022), em que fixada a premissa, para as eleições de 2022, de que o tempo de televisão para as candidatas “deve observar o período global da campanha e também ciclos semanais”, o que impede a concentração de aparições de candidatos em períodos mais estratégicos da disputa.

Ainda, também merece destaque a Res.-TSE n. 23.607/2019, com a redação dada pela Res.-TSE n. 23.665/2021, que disciplina a arrecadação e os gastos de campanha eleitoral para as eleições de 2022. No art. 17, § 4.º, inciso I, determina-se que o repasse de recursos para

<sup>1</sup> Mestra em direito pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo e especialista em direitos fundamentais pela Universidade de Coimbra/IBCCRIM. Ministra substituta do Tribunal Superior Eleitoral, vice-diretora da Escola Judiciária do Tribunal Superior Eleitoral e coordenadora institucional da Comissão Gestora de Política de Gênero do Tribunal Superior Eleitoral.

as candidaturas femininas “corresponderá à proporção dessas candidaturas em relação a soma das candidaturas masculinas e femininas do partido, não podendo ser inferior a 30% (trinta por cento)”, impedindo que as mulheres tenham acesso a recursos só depois dos homens.

Em específico, cabe registrar o entendimento firmado pelo TSE no histórico julgamento do REspEl n. 193-92 (TSE, 2019). Neste *leading case*, foi assentada a tese de que a fraude à cota de gênero na formação da lista de candidaturas, a ser apurada em sede de Ação de Investigação Judicial Eleitoral (AIJE) ou de Ação de Impugnação de Mandato Eletivo (AIME), implica a “queda” do Demonstrativo de Regularidade de Atos Partidários (DRAP), com a cassação da totalidade das candidaturas, a nulidade de todos os votos recebidos e o recálculo dos quocientes eleitoral e partidário, além da imposição da sanção de inelegibilidade a todos aqueles que “participaram, anuíram ou tiveram ciência da fraude praticada”.

Assim, no precedente de Valença/PI, o Tribunal, na análise das peculiaridades de cada caso concreto e considerada a natureza personalíssima da sanção da inelegibilidade, assentou, sem qualquer automatismo, que todos e todas que participaram, anuíram ou tiveram ciência da fraude à cota devem ser tipos por inelegíveis, na forma do art. 22, XIV, da LC n. 64/90, sendo indevida a limitação da inelegibilidade apenas às candidatas. Também ficou assentado, nesse mesmo julgado, que o parentesco estabelecido entre a candidata fictícia e outro candidato pelo mesmo partido pode revelar situação de conhecimento e anuência.

A despeito de reconhecer que a inelegibilidade deve atingir toda a cadeia subjetiva de alguma forma envolvida na montagem fraudulenta da lista de candidatura, o Tribunal afastou a alegação de que os dirigentes partidários deveriam ter integrado a lide, como litisconsortes passivos necessários, o que foi feito pelo ministro Jorge Mussi, relator, nos seguintes termos:

Nos termos da jurisprudência desta Corte Superior firmada para as Eleições 2016 em diante, impõe-se, em sede de Ação de Investigação Judicial Eleitoral (AIJE), a citação não apenas dos candidatos beneficiados com a prática do ilícito, como também dos autores da conduta que se busca sancionar [...]. Porém, o TRE/PI assentou, de modo cristalino, não haver sequer indícios de que os presidentes das agremiações tinham conhecimento da suposta fraude, tampouco que anuíram ou atuaram de modo direto ou implícito para sua consecução, sendo incabível, portanto, citá-los para integrar a lide [...].

Por conseguinte, concluir em sentido diverso demandaria reexame de fatos e provas, providência inviável em sede extraordinária, a teor da Súmula 24/TSE, motivo pelo qual rejeito a preliminar.

De se ver que a presença dos dirigentes partidários foi afastada, nesse caso específico, não com apoio na jurisprudência do TSE ou em fundamento processual capaz de ser linearmente aplicável a todas as demais demandas assemelhadas.

Ao contrário, o litisconsórcio necessário, que, caso reconhecido, geraria a decadência da AIJE, foi rejeitado consideradas as peculiaridades fáticas do caso concreto e das alegações constante da petição inicial – sem a fixação de uma tese genérica e abstrata, portanto.

Por esse motivo, o ministro Edson Fachin, em seu voto vista, fez constar:

Acompanho o Relator no afastamento da preliminar, eis que *in status assertionis*, ou seja, à luz das afirmações do demandante, em juízo abstrato, não se identificou qualquer referência à conduta praticada pelos presidentes dos partidos. Desse modo, não seria possível chamá-los a compor a lide, sobretudo na forma de litisconsortes passivos necessários. Isso não significa, nem de longe, imunizar os dirigentes partidários desse procedimento. Corresponde, apenas, no caso concreto, reconhecer a ausência de imputação, nada obstante, ainda que *obter dictum*, em tese a conduta de dirigentes partidários em cenário de eventual ilicitude mereça investigação e apuração.

Também o voto vista do ministro Og Fernandes colocou em destaque a circunstância de que o debate em torno da formação litisconsorcial passiva estava a ocorrer, naquele caso, na perspectiva das premissas *in concreto* que foram lançadas na petição inicial, rejeitando-se a tese defensiva de litisconsórcio também por óbice a seu conhecimento:

Embora a fraude em cota de gênero, à primeira vista, pareça necessitar da participação dos dirigentes partidários, considerando que são eles que ordinariamente fazem o controle da proporção de gênero em suas legendas, o acórdão regional foi categórico no sentido da não participação deles na suposta fraude perpetrada no caso concreto.

Desde então, o Tribunal não voltou a se debruçar sobre a obrigatoriedade de formação litisconsorcial passiva com os dirigentes partidários em ação de investigação judicial eleitoral fundada em fraude à cota de gênero, para que as responsabilidades individuais sejam apuradas para fins de distribuição justa da inelegibilidade.

E, passados quatro anos desse relevante precedente, já é possível avaliar suas consequências concretas, como tive a oportunidade de fazer em voto-vista da minha autoria apresentado por ocasião do julgamento do AREspEl n. 0601558-98 e n. 0601556-31, ambos sob a relatoria do

ministro Carlos Horbach e ainda pendentes de desate junto ao Tribunal Superior Eleitoral.

Primeiramente, a possibilidade de judicialização, por AIJE ou AIME, das candidaturas fictícias descortinou uma triste realidade de costumeira burla, pelas agremiações partidárias, da regra legal de incentivo à presença feminina na política constante do art. 10, § 3.º, da Lei n. 9.504/1997, o que é facilmente constatado do importante volume de feitos desta natureza que têm ocupado a pauta do TSE e dos tribunais eleitorais em geral.

Outra constatação empírica é a de que as graves consequências impostas pelo TSE aos casos de fraude à cota e, em especial, a atinente à derrubada de todos os candidatos integrantes da lista, trouxe, como efeito colateral indesejado, a indevida exigência, por diversos Tribunais Regionais, de robustez probatória de quase impossível atendimento, o que já foi objeto de correção nos autos do AREspEl n. 0600651-94 (TSE, 2022a).

Mais recentemente, no julgamento do REspEl n. 0600362-04 (TSE, 2023), o ministro Presidente Alexandre de Moraes e a ministra Vice-Presidente Cármen Lúcia mais uma vez asseveraram a importância em que as premissas pedagógicas firmadas pelo TSE reverberassem por toda Justiça Eleitoral, no combate intransigente à burla à cota de gênero.

Outro efeito colateral indesejado é a banalização da inelegibilidade das mulheres cujas candidaturas foram tidas por fictícias, sem maiores investigações, seja quanto ao contexto em que organizada a fraude, seja quanto aos demais envolvidos no conluio, sem escrutínio sobre a participação dos dirigentes partidários, legalmente responsáveis pela lista de candidaturas.

No entanto, a candidata fictícia nem sempre age dolosamente, em conluio com outras pessoas, para a burla do comando legal, como pode demonstrar no voto-vista em questão, com apoio na tipologia das candidatas fictícias que foi desenvolvida por Roberta Laena e que é de todo pertinente ao tema da inelegibilidade, que é personalíssima e pressupõe, invariavelmente, a concreta demonstração da consciente participação na prática do ilícito eleitoral.

Na obra “Fictícias: candidaturas femininas e violência política de gênero”, a autora apresenta as múltiplas faces das candidaturas fictícias nos seguintes termos:

Não há na teoria política tampouco na doutrina eleitoralista brasileira uma tipologia das candidatas fictícias que mostre de forma ampla e detalhada as várias situações que ocorrem no momento anterior à definição das candidaturas. Apesar de todas elas servirem aos interesses das agremiações políticas que precisam cumprir a cota de gênero, inclusive a candidatura de servidoras para gozo de licença, há distinções que devem ser pontuadas, notadamente fins de penalização em processos judiciais. Se há

candidatas que concordam em participar do jogo político dos partidos, algumas sequer sabem que são candidatas e outras não compreendem bem o convite que recebem para “ajudar” seus amigos ou parentes envolvidos na política partidária, existindo casos também de constrangimento, velado ou não, em que mulheres são “convidadas” por seus empregadores, por exemplo. Para além disso, há casos em que mulheres registram candidaturas com finalidade diversa da eleição. Além de contribuir para o preenchimento da cota, elas aproveitam a candidatura para outros fins, seja para promoverem campanhas de conscientização, seja para realizarem propaganda para outros candidatos, como nos casos de duas candidatas entrevistadas por mim e que serão detalhados no capítulo seguinte. O fato é que as candidaturas fictícias de mulheres não se configuram da mesma forma, havendo distintas razões e situações que as diferenciam. E, por mais que todas elas sejam para benefício dos partidos que precisam preencher a cota de gênero no registro do DRAP, entendo que uma tipologia detalhada das possibilidades existentes seja útil para a melhor compreensão do fenômeno, não só para fins de apuração judicial, mas também para que tenhamos um panorama geral de como se dá esse tipo de violência política de gênero. (LAE-NA, 2020, p. 162-163)

Quanto ao elemento subjetivo, a autora propõe quatro subtipos de candidatas fictícias, que variam de acordo com o consentimento e anuência com o ilícito: a candidata involuntária, a candidata induzida, a candidata coagida e a candidata voluntária:

A candidata involuntária é aquela que não consente, inscrita contra a sua vontade, e que, portanto, desconhece que seu nome tenha sido usado para fins de registro de candidatura [...].

Candidata induzida é aquela que anui com a candidatura, mas o seu consentimento é viciado em razão de dolo da agremiação partidária. O representante do partido induz a mulher a erro e a convence a aceitar o convite, fazendo-a acreditar que ela receberá apoio financeiro do partido e terá chances de eleição; ela, por ingenuidade ou confiança, aceita e, no curso do processo, descobre que foi enganada. Há, pois, má-fé da entidade, que se aproveita da inexperiência e da credulidade da convidada para atingir o objetivo de composição da chapa com observância da cota mínima de gênero. Há, ainda, a candidata coagida, cujo consentimento é viciado pela coação. Nessa hipótese, a mulher concorda em participar e se candidatar por ter sido coagida, de forma direta ou velada, por alguém que

representa o partido. Sob pressão psicológica, que é uma espécie de ameaça, ela anui com a candidatura, ainda que essa não seja sua vontade real. Da mesma forma que no tipo anterior, a candidatura decorre da má-fé partidária, sendo agravada pela violência intrínseca a toda coação.

A candidata voluntária, por sua vez, é aquela que concorda com a candidatura. Diferentemente da candidata involuntária, essa candidata tem conhecimento da intencionalidade da agremiação – preenchimento da cota de gênero – e, mesmo assim, aceita participar da disputa eleitoral (LAE-NA, 2020, p. 167-169).

Portanto, a multiplicidade de contextos em que a fraude à cota de gênero pode vir a ser praticada demanda uma aprofundada incursão fática, notadamente para fins de distribuição da sanção personalíssima da inelegibilidade, pois, se é certo que a constatação objetiva da fraude é suficiente para desembocar na cassação do mandato de todas as candidaturas que compõem a lista, na condição do beneficiários, independentemente da participação individual no ilícito, não é menos exato que a imposição da inelegibilidade não pode ser extraída do ilícito em si, estando a pressupor demonstração concreta e específica do elemento subjetivo, da ciência, da anuência ou do pessoal engajamento na fraude eleitoral.

Dáí porque, passados quatro anos do *leading case* de Valença/PI sem que o tema voltasse a enfrentado com profundidade pelo TSE e constatado o efeito colateral indesejado de pulverização de inelegibilidade apenas sobre as mulheres, que são justamente as destinatárias da especial proteção da norma do art. 10, § 3.º, da Lei n. 9.504/1997, sustentei, em meu voto-vista, que, a partir das eleições municipais de 2024, deve ser exigido, para as ações de investigação judicial eleitoral que venham a ser ajuizadas devido à fraude à cota de gênero, a formação do litisconsórcio passivo necessário entre as mulheres candidatas e, pelo menos, os dirigentes partidários, a fim de que o contexto da prática fraudulenta possa ser devidamente analisado, com a distribuição simétrica e justa da sanção pessoal da inelegibilidade.

Isso não significa, evidentemente, qualquer presunção de que todo dirigente partidário é partícipe da fraude à cota de gênero. Significa, apenas, que a compreensão do contexto geral em que praticada a conduta fraudulenta é indispensável para a distribuição justa e simétrica da sanção pessoal da inelegibilidade, realidade que somente será descortinada com a participação de quem é legalmente responsável pela formação e apresentação das listas de candidaturas.

Se a candidatura fictícia é voluntária, imperiosa a demonstração do elemento subjetivo da candidata e a correta indicação dos responsáveis pela sua cooptação ou

pelo oferecimento de vantagem pessoal, realidade cuja apuração pressupõe a presença do dirigente partidário.

Por outro lado, se a candidatura fictícia é coagida, o que afasta o elemento subjetivo da candidata, que deve ser tida como verdadeira vítima, indispensável que o autor das ameaças e coações integre o polo passivo e possa responder por seus atos, num contexto em que, ausente o dolo, não é possível impor à mulher ameaçada (vítima, insista-se), qualquer outra apenação, para além da ameaça já sofrida, sob pena de indevida e inaceitável revitimização daquelas em favor de quem foi instituída a própria ação afirmativa.

Por idênticos motivos, é impossível cogitar-se do processamento de ação por fraude à cota de gênero somente contra a mulher, num contexto de candidatura fictícia involuntária, ou seja, em que o nome da candidata, novamente a vítima, é indevidamente utilizado mediante falsificação e inserido artificialmente em lista, sem seu mínimo conhecimento.

Também assim na hipótese da candidata induzida, em cujo contexto o alegado vício de consentimento deve ser criteriosamente investigado, para que a sanção de inelegibilidade seja corretamente aplicada, sem desprezar hipóteses em que a própria candidata se põe a exigir vantagens pessoais dos respectivos dirigentes partidários, sob ameaça de desistência tácita de sua candidatura, caso em que apenas a candidata deveria ficar inelegível, mas não o dirigente, cuja participação no feito será imprescindível para a apuração do cenário real.

Em resumo: em qualquer dos cenários, não se pode presumir o dolo e a coparticipação da candidata ou de quem quer que seja, sendo certo que a presença dos dirigentes partidários, que são legalmente responsáveis pela formação das listas de candidaturas e pela apresentação dos pedidos de registro, na forma do art. 21 da Res.-TSE n. 23.609/2019, no polo passivo das investigações judiciais eleitorais é providência imprescindível ao esclarecimento do contexto fraudulento, nos termos do art. 22, XIV, da LC n. 64/1990, claro quando estabelece que, julgada procedente a AIJE, “o Tribunal declarará a inelegibilidade do representado e de quantos hajam contribuído para a prática do ato, cominando-lhes sanção de inelegibilidade para as eleições a se realizarem nos oito anos subsequentes à eleição em que se verificou”.

Assim, os dirigentes partidários, enquanto legalmente responsáveis pela apresentação dos registros de candidatura, devem necessariamente compor o polo passivo de investigações judiciais eleitorais fundadas em fraude à cota de gênero na condição de litisconsortes passivos necessários, até mesmo para que esclareçam o contexto de formação da lista de candidaturas, num ambiente em que não se pode jamais presumir a anuência, ciência ou coparticipação das candidatas ou de quem quer que seja.

Logo, se o objeto da AIJE é o reconhecimento de situação fraudulenta na apresentação da lista de candida-



turas e se, legalmente, compete ao Presidente do partido político submeter a lista à Justiça Eleitoral, conforme art. 21 da Res.-TSE n. 23.609/2019, então sua presença no polo passivo é indispensável, revelando-se hipótese de litisconsórcio passivo necessário.

O que não se pode admitir, com todo respeito é que as mulheres, já tão profundamente alijadas das estruturas partidárias e dos espaços de poder, verdadeiras destinatárias da política afirmativa prevista no art. 10, § 3.º, da Lei n. 9.504/1997, acabem sendo especial e isoladamente apenadas, num ciclo vicioso de assimétrica distribuição de culpas e responsabilidades, por um mecanismo fraudulento que não pode ser colocado em prática sem o concurso de terceiros.

A responsabilização pessoal exclusivamente de mulheres por casos de fraude à cota de gênero que, em sua quase totalidade, pressupõem e demandam a atuação ativa e consciente de outros atores, em regra em posição superior de poder, está a gerar um fardo excessivo e assimétrico sobre a figura feminina, realidade que, nos termos do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, hoje de observância obrigatória em razão da Resolução 492/2023, da lavra da presidente do STF, ministra Rosa Weber, deve ser combatida em processos judiciais, *in verbis*:

Agir de forma supostamente neutra, nesse caso, acaba por desafiar o comando da imparcialidade. A aplicação de normas que perpetuam estereótipos e preconceitos, assim como a interpretação enviesada de normas supostamente neutras ou que geram impactos diferenciados entre os diversos segmentos da sociedade, acabam por reproduzir discriminação e violência, contrariando o princípio constitucional da igualdade e da não discriminação.

A ideia de que há neutralidade nos julgamentos informados pela universalidade dos sujeitos é suficiente para gerar parcialidade.

Um julgamento imparcial pressupõe, assim, uma postura ativa de desconstrução e superação dos vieses e uma busca por decisões que levem em conta as diferenças e desigualdades históricas, fundamental para eliminar todas as formas de discriminação contra a mulher.

Por fim, como também feito no voto-vista apresentado no AREspEL n. 0601558-98 e n. 0601556-31, registre-se que os temas da inclusão da mulher, da correta formação das listas de candidaturas e da legitimidade e normalidade do pleito envolvem direito indisponível (TSE, 2023a; 2013), o que só reafirma a imperiosidade de correta formação litisconsorcial passiva nas investigações judiciais eleitorais, sem penalizações seletivas e assimétricas por juízos de conveniências dos autores e muito menos por presunção.

## REFERÊNCIAS

AMPARO, Beatriz; RIBEIRO, Jheniffer, CAMPO, Luiz Augusto; PEREIRA, Tainah. O ano eleitoral das mulheres negras?: avanços tímidos e desigualdades duráveis nas eleições municipais de 2022. **Nexo Jornal**, 21 dez. 2022. Disponível em: <https://bit.ly/3MxRx4D>. Acesso em: 16 maio 2023.

LAENA, Roberta. **Fictícias**: candidaturas de mulheres e violência política de gênero. Fortaleza: Radiadora, 2020.

OBSERVATÓRIO DA VIOLÊNCIA POLÍTICA E ELEITORAL NO BRASIL. **Boletim trimestral**, n. 13, jan./mar. 2023.

IPU PARLINE. Global data on national parliaments. **Site**. 2022. Disponível em: <https://data.ipu.org/women=-ranking?month=4&year=2023>. Acesso em: 16 maio 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL. Agravo em Recurso Especial Eleitoral n. 0600651-94.2020.6.05.0046. Relator para o acórdão ministro Alexandre de Moraes. **Diário da Justiça Eletrônico**, Brasília, DF, 30 jun. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL. Agravo em Recurso Especial Eleitoral n. 0601196-36. Relator ministro Benedito Gonçalves. **Diário da Justiça Eletrônico**, Brasília, DF, 16 fev. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL. Consulta n. 0600252-18.2018.6.00.0000. Relatora ministra Rosa Weber. **Diário da Justiça Eletrônico**, Brasília, DF, 15 ago. 2018.

TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL. Consulta n. 0600483-06.2022.6.00.0000. Relator ministro Benedito Gonçalves. **Diário da Justiça Eletrônico**, Brasília, DF, 26 set. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL. Recurso Especial Eleitoral n. 114-03. Relatora ministra Luciana Lóssio. **Diário da Justiça Eletrônico**, Brasília, DF, 22 ago. 2013.

TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL. Recurso Especial Eleitoral n. 0000193-92.2016.6.18.0018. Relator ministro Jorge Mussi. **Diário da Justiça Eletrônico**, Brasília, DF, 4 out. 2019.

TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL. Recurso Especial Eleitoral n. 0600362-04. Relator ministro Raul Araújo Filho. **Diário da Justiça Eletrônico**, Brasília, DF, 31 mar. 2023.

VELASCO, Clara. Mais de 900 cidades do país não terão nenhuma mulher na Câmara Municipal. **G1**, 17 nov. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3OeR1uJ>. Acesso em: 16 maio 2023.

## PAINEL 3 – LEGITIMIDADE E PLURALIDADE NOS TRIBUNAIS

### O EVENTO MULHERES NA JUSTIÇA: NOVOS RUMOS DA RESOLUÇÃO CNJ N. 255

*Íris Helena Medeiros Nogueira<sup>1</sup>*

O evento “Mulheres na Justiça: novos rumos da Resolução CNJ n. 255”, organizado pelo CNJ, em novembro de 2022, consistiu oportunidade ímpar para as(os) integrantes dos tribunais brasileiros revisitarem a indigitada resolução, refletirem sobre tema nem sempre dotado de visibilidade, e dessa forma elaborarem proposições afirmativas visando a aumentar a participação feminina nos cargos de poder das Cortes de Justiça.

Destarte, foi uma honra integrar importante painel – que versou sobre legitimidade e pluralidade nos tribunais – sobretudo ao lado de mulheres tão inteligentes e tão inspiradoras que, nos seus respectivos campos de atuação, auxiliam, e muito, na transformação da sociedade, seja por meio de suas decisões, seja por intermédio do seu exemplarismo.

Inegavelmente a representatividade das mulheres nos espaços de poder está aumentando nas últimas décadas, o que de certo modo foi corroborado pelas panelistas do evento.

Observa-se que as mulheres estão cada vez mais assumindo papéis de protagonistas no mercado de trabalho e na sociedade, o que nos encoraja e nos abastece para incentivar e para inspirar outras mulheres na busca de seus objetivos.

No entanto, embora esse cenário otimista, não se pode olvidar que há muito ainda por avançar no que toca à representatividade das mulheres. Isso porque, como destaca a pesquisadora Joyce Berth, citada por Djamila Ribeiro, “a questão, para além da representatividade, é de proporcionalidade” (RIBEIRO, 2019, p. 53).

Não é suficiente que existam em um local ou noutro, de tanto em quanto tempo, mulheres exercendo cargos de liderança em espaços de poder. É preciso que a sociedade absorva definitivamente o conceito isonômico, pois do contrário a democracia estará fadada à seletividade.

Não se está a asseverar que a definição dos ocupantes dos cargos de liderança ocorra meramente com supedâneo em um critério exclusivo de gênero, mas que as

alternativas de escolha sejam efetivamente igualitárias, na medida em que indiscutível que o preparo e a competência não são atributos exclusivos dos homens.

Há de se buscar o aumento da presença feminina nos mais diversos setores, ou seja, naqueles em que as mulheres quiserem ocupar, porquanto isso, conjugado com uma política institucional adequada, determinará o aumento da ocupação de cargos de liderança por mulheres.

E para tanto, mostra-se fundamental a existência de políticas públicas afirmativas adaptadas segundo a respectiva esfera em que se pretende assegurar a paridade.

Tal como assinala Djamila Ribeiro:

A experiência internacional é rica em exemplos que podem servir de inspiração. Na Noruega, todas as empresas nacionais destinam 40% dos assentos em conselhos de administração para mulheres. A proposta veio de um Parlamentar do Partido Conservador, com o argumento “Se a gente não pensasse em políticas de reparação e equidade, só contrataria os homens com os quais a gente joga golfe no domingo”. (RIBEIRO, 2019, p. 57)

A reduzida presença feminina (proporcionalmente) e sobretudo ocupando cargos estratégicos de decisão, tal como ocorre em setores da iniciativa privada e em outros Poderes, também se verifica no Poder Judiciário.

No que concerne à presença feminina na magistratura, como se infere dos dados coletados pelo CNJ no “Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário”, confeccionado pelo Departamento de Pesquisas Judiciárias (CNJ, 2019), constata-se que, no ano de 2019, as mulheres correspondiam a 51,6% da população brasileira, conforme o IBGE, enquanto as juízas representavam apenas 38,8% do total de magistradas no país. Muito embora

<sup>1</sup> Graduada em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade Federal de Pelotas, ingressou na magistratura em 1985, sendo promovida ao Tribunal de Justiça em 2004. Presidiu o Conselho Deliberativo da Associação dos Juizes do Rio Grande do Sul entre 2006 e 2007. Foi a primeira mulher a ocupar os cargos de Corregedor-Geral da Justiça no Rio Grande do Sul, no biênio 2016/2017, e Presidente do Tribunal de Justiça do Estado, para o período entre 2022 e 2023

tenha havido um progresso, porque em 1988 o percentual de mulheres na Magistratura era de apenas 24,6%, forçoso reconhecer que há muito ainda por avançar.

No que tange à participação feminina nos cargos de direção dos tribunais, ou seja, nos verdadeiros espaços decisórios do Judiciário, a situação não difere. Muito embora seja verdade que o ano de 2022 realmente foi um marco em âmbito nacional, no que concerne à atuação feminina no Poder Judiciário.

Pela primeira vez na história, duas mulheres foram eleitas para presidir, concomitantemente, o STF e o STJ, as ministras Rosa Weber e Maria Thereza de Assis Moura, respectivamente. Sem esquecer, vale o registro, que o Tribunal Superior do Trabalho foi recentemente presidido por uma mulher, ministra Maria Cristina Peduzzi (biênio 2020/2022).

Todavia, por outro lado, cumpre realçar que a primeira mulher a compor o STJ foi a jurista e magistrada Eliana Calmon Alves, mas somente em 1999. E no STF isso ocorreu no ano seguinte, em 2000, com a nomeação da ministra Ellen Gracie. Ora, em termos históricos, essas conquistas ocorreram muito recentemente.

A propósito, em toda a história do STF apenas três mulheres foram nomeadas como ministras: a) Ellen Gracie; b) Cármen Lúcia (composição atual), e c) Rosa Weber (composição atual). Essa reduzida presença feminina na Suprema Corte enseja como consequência lógica a diminuta possibilidade de uma mulher presidir o órgão de cúpula da Justiça Nacional. Aliás, isso somente ocorreu em três oportunidades na história dos 132 anos do STF e, na presente data, inexistente a possibilidade de se repetir em curto prazo.

Dos 27 Tribunais de Justiça dos Estados e do Distrito Federal, em maio de 2023, somente seis deles são presididos por mulheres, entre elas, a signatária, com muito orgulho, primeira mulher a presidir o Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul (TJRS) em 148 anos de história. Aliás, há Tribunais de Justiça, inclusive de grande porte, que jamais foram presididos por uma mulher.

Significa dizer que apenas 22,2% dos Tribunais de Justiça são liderados por mulheres, o que bem dimensiona a participação feminina nesses espaços de poder nesse segmento da Justiça Brasileira.

Com efeito, esse resumido recorte estatístico diz muito a respeito da paridade representativa das mulheres nos cargos de liderança dos tribunais brasileiros, especialmente nos tribunais de justiça e nos tribunais superiores, objetos da pesquisa realizada, que justificam e legitimam esta iniciativa do CNJ.

Aliás, não é por outra razão que o CNJ organizou este evento que objetiva justamente refletir a respeito da equidade de gênero nos tribunais sob a perspectiva da participação feminina, revisitando a sua Resolução n. 255, de 2018.

Não é suficiente, embora muito importante, que o número de magistradas esteja aumentando, rumo à de-

sejada paridade, mas se desvela imprescindível assegurar que elas também ocupem cargos de liderança administrativa nos tribunais.

Oportuna a lição de Gerda Lerner de que:

É apenas por meio da descoberta e do reconhecimento de suas raízes, seu passado, sua história, que as mulheres, assim como outros grupos, tornam-se capazes de projetar um futuro alternativo. A nova visão das mulheres exige que elas sejam colocadas no centro, não apenas de eventos, onde sempre estivemos, mas do trabalho universal de reflexão. As mulheres estão exigindo, como fizeram os homens no Renascimento, o direito de definir, o direito de decidir. (LERNER, 2019, p. 294)

E para além dessa reflexão, acrescento outra, não menos importante, que abordei em evento organizado pelo TSE, no mês de abril de 2022, qual seja, a necessidade de avançar na representatividade da mulher observadas as interseccionalidades.

A questão posta se relaciona com a reflexão suscitada por mulheres feministas negras estadunidenses, já no início do século passado, mas também, justiça seja feita, pela mineira Lélia Gonzalez, no início dos anos 1980, precursora dos debates que culminaram depois no conceito de interseccionalidade.

Todavia, não há como não destacar a advogada estadunidense Kimberlé Crenshaw (2016) que cunhou o termo interseccionalidade, tornando célebre o caso envolvendo a mulher negra Emma DeGraffenreid, que buscou na justiça o reconhecimento que era vítima de preconceito ao ser recusada para trabalhar numa conhecida fábrica de automóveis.

A Justiça daquele país denegou o seu pedido sob o argumento de que a empresa, por contratar pessoas negras e mulheres não praticava discriminação racial ou de gênero. Todavia, a montadora de automóveis somente contratava homens negros como operários e mulheres brancas para o atendimento e secretariado. E mesmo assim o Judiciário estadunidense não vislumbrava qualquer tipo de discriminação. Na verdade era uma dupla discriminação.

Isso porque as mulheres negras ficavam alijadas da moldura analisada pelas lentes da justiça. E não apenas elas, adicionando a autora também outras categorias de identidade de gênero, de sexualidade e de estruturas de classe, por exemplo, vítimas de opressões ainda maiores pela interseccionalidade.

De modo que não se pode alijar desse debate acerca da representatividade feminina nos tribunais as pessoas que pertencem a mais de um grupo de vulneráveis ao mesmo tempo. De sorte que, nesse viés, indaga-se: Quantas dessas mulheres Presidentes de Tribunais são negras? Quantas são indígenas? Quantas são portadoras de deficiência? Quantas são oriundas de famílias humildes?

O Poder Judiciário brasileiro tem buscado criar mecanismos na busca de aumentar a representatividade das mulheres, como se observa, por exemplo, da edição das Resoluções n. 255 e n. 418, do CNJ, que instituíram a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário. O TSE realiza há tempo a conhecida “Campanha Mulheres na Política”, que incentiva a participação feminina nessa seara.

Ademais, mais recentemente, em 11/4/2023, o Plenário do CNJ aprovou ato normativo com força de resolução (Resolução CNJ n. 497/2023), que impõe a reserva de vagas de trabalho para mulheres em situação de violência ou vulnerabilidade no Poder Judiciário.

Exsurge de notícia veiculada pelo site do CNJ que:

O texto, aprovado no início da 5.ª Sessão Ordinária de 2023, prevê reserva de, no mínimo, 5% das vagas por parte de tribunais e conselhos, nos contratos que possuam, pelo menos, 25 colaboradores para prestação de serviços contínuos em regime de dedicação exclusiva. As vagas serão destinadas prioritariamente a mulheres pretas e pardas, em condição de especial vulnerabilidade econômico-social, egressas do sistema prisional, migrantes e refugiadas, em situação de rua, indígenas, mulheres do campo, assim como para pessoas trans e travestis. (BANDEIRA, 2023)

Ainda que indigitadas iniciativas não tenham o condão de ensinar o aumento do número de juízas, as primeiras buscam incentivar que as magistradas ocupem cargos de liderança nos seus respectivos tribunais e tenham mais visibilidade, e a última se preocupa com as hipóteses de interseccionalidade, desvelando, assim, um movimento até pouco tempo inexistente no Judiciário.

Portanto, por evidente que precisamos avançar mais, malgrado os significativos avanços já alcançados. O mais relevante, entretanto, nessa temática, na direção de uma maior paridade na participação feminina nos tribunais parece ter sido obtido, qual seja, dar visibilidade à sua ausência.

Nas precisas palavras da festejada Crenshaw:

Se não podemos ver um problema, não podemos solucionar esse problema. Chegou o momento de passarmos do choro e do desgosto, para a ação e para a transformação. É uma coisa que podemos fazer. Cabe a nós (CRENSHAW, 2016).

O evento Mulheres na Justiça: novos rumos da Resolução CNJ n. 255, organizado pelo CNJ, tem esse mérito de dar visibilidade à almejada maior representatividade e efetiva participação da mulher nos espaços de poder do Judiciário, que se desvela ainda coberto pelo manto da invisibilidade ou do obsequioso silêncio.

Até mesmo porque, como adverte Virginia Woolf:

Mesmo quando o caminho está, em tese, aberto – quando não há nada a impedir que uma mulher se torne médica, advogada, funcionária pública – há muitos fantasmas e obstáculos, acreditado, avultando em seu caminho, discuti-los e defini-los é, creio, de grande valor e importância; pois apenas assim pode o esforço ser partilhado e as dificuldades, resolvidas (WOOLF, 2019, p. 34).

O Poder Judiciário, portanto, não se encontra alheio a essa realidade, revelando-se fundamental que a temática esteja cada vez mais presente em eventos realizados não apenas pelo CNJ, mas igualmente pelos tribunais, que esteja nos cursos de formação inicial e de formação continuada das magistradas e dos magistrados, bem como que existam grupos permanentes de trabalho que analisem e que proponham ações institucionais afirmativas.

Enfim, este valoroso evento alcançou plenamente o seu desiderato, e certamente serviu para motivar os tribunais de todo o Brasil a refletirem sobre esse tema e elaborarem iniciativas semelhantes.

O TJRS sentiu-se honrado pela distinção do convite para participar do painel Legitimidade e Pluralidade nos Tribunais, assim como destes anais.

## REFERÊNCIAS

BANDEIRA, Regina. Resolução do CNJ cria reserva de vagas de trabalho em tribunais para mulheres em vulnerabilidade. **CNJ Notícias**, Brasília, 11 abr. 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/resolucao-do-cnj-cria-reserva-de-vagas-de-trabalho-em-tribunais-para-mulheres-em-situacao-de-vulnerabilidade/>. Acesso em: 21 maio 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/05/cae277dd017bb4d4457755febf5eed9f.pdf>. Acesso em: 21 maio 2023.

KIMBERLÉ, Crenshaw. **A urgência da interseccionalidade**. TED Women, 2016. Disponível em: [https://www.ted.com/talks/kimberle\\_crenshaw\\_the\\_urgency\\_of\\_intersectionality?language=pt](https://www.ted.com/talks/kimberle_crenshaw_the_urgency_of_intersectionality?language=pt). Acesso em: 21 maio 2023.

LERNER, Gerda. **Criação do patriarcado**: história da opressão das mulheres pelos homens. São Paulo: Cultrix, 2019.

RIBEIRO, Djamil. **Pequeno manual antirracista**. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

WOOLF, Virginia. **As mulheres devem chorar... ou se unir contra a guerra**: patriarcado e militarismo. Belo Horizonte: Autêntica, 2019.



## PAINEL 3 – LEGITIMIDADE E PLURALIDADE NOS TRIBUNAIS

### LEGITIMIDADE E PLURALIDADE NOS TRIBUNAIS<sup>1</sup>

*Sylvia Helena Steiner<sup>2</sup>*

Como mulher e como magistrada, o tema sobre a legitimidade e a pluralidade nos tribunais sempre me foi muito caro. Ainda que nos últimos 15 anos de minha vida profissional eu tenha me debruçado, mais especificamente, sobre o tema da violência contra mulheres e meninas em conflitos armados e em situações de deslocamentos forçados ou outras catástrofes humanitárias, também a questão da violência familiar e doméstica tem merecido cada vez mais a nossa atenção. E, por consequência, cada vez mais nos perguntamos até que ponto a presença de mulheres nas funções judiciais tem um impacto na efetivação da justiça e na legitimidade dos tribunais ao lidar com demandas que exigem um olhar com perspectiva de gênero e, por consequência, um tratamento especial.

Vejo esse Encontro como oportunidade para aprender, sem dúvida, com as discussões e trocas de ideias que sempre nos movem para frente, independentemente de nossas opiniões ou perspectivas. Afinal, aqui nos reunimos para discutir uma questão, a meu ver, fulcral: como pode e deve atuar o Poder Judiciário para enfrentar a violência contra mulheres, sob todas as formas, e para assegurar às vítimas um remédio efetivo que lhes restaure a dignidade e a autoestima, lhes assegure proteção efetiva e lhes garanta a reparação.

Há poucas semanas tivemos a decisão do CNJ no sentido de conferir obrigatoriedade ao Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, elaborado a partir de 2021 pelo Grupo de Trabalho instituído pela Portaria CNJ n. 27.

Já na sua apresentação, o Protocolo esclarece que se destina a ser mais um instrumento para que seja alcançada a igualdade de gênero, objetivo de Desenvolvimento Sustentável no. 5 da Agenda 2030 das Nações Unidas. Peço aqui licença para reproduzir desse documento al-

guns parágrafos que, a meu ver, bem resumem o problema central da violência contra mulheres, seja a violência doméstica seja aquela ampliada em situações de conflitos armados ou de colapsos institucionais: “aquelas características que tradicionalmente se atribuem a homens e mulheres são frutos da relação de poder entre gêneros, e tende a perpetuá-las. Isso significa dizer que, no mundo em que vivemos, desigualdades são frutos da existência de hierarquias estruturais”. “Essa estrutura é denominada patriarcado”. “A estrutura patriarcal, em tempos modernos, e a partir da CEDAW – Convenção sobre Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher – passou a integrar outros fatores para além da simples dominação de fato do homem sobre a mulher, para incorporar outros marcadores sociais como raça, classe, escolaridade, origem, etnia, idade, identidade de gênero, sexualidade, etc.”

Tiro ainda daquele documento a ideia de que a opressão contra as mulheres varia de acordo com outras formas de opressão, denominada interseccionalidade, é crucial para que possamos adaptar nossas formas de atuação sob perspectiva de gênero. Também o conhecimento ou, melhor dizendo, o reconhecimento dos chamados estereótipos de gênero é crucial no exercício de nossas funções judiciais quando nos vemos diante de quaisquer casos que envolvam qualquer disputa entre homens e mulheres ou casos de violência ou discriminação contra mulheres.

O Protocolo sugere alguns desses estereótipos de gênero que têm sido reiteradamente adotados na atividade jurisdicional. Lidos assim, em itens, podemos imaginar que os magistrados e as magistradas, muitas vezes, nem se deem conta de que os estão aplicando. Por exemplo, quando um magistrado ou magistrada confere ou minimiza a relevância de certas provas de determinado fato. Outro exemplo, para aferir o consentimento da vítima em caso de estupro. Qual o comportamento da vítima?

<sup>1</sup> Esse texto contém essencialmente informações reproduzidas do documento que acompanha a Resolução 255/2018 do CNJ, por mim apresentadas no evento Mulheres na Justiça, Novos Rumos da Resolução CNJ n. 255, realizado nos dias 18 e 19 de novembro de 2022 no Plenário do CNJ, no qual tive a honra de participar.

<sup>2</sup> Ex-juíza do Tribunal Penal Internacional. Desembargadora Federal aposentada do Tribunal Regional Federal da 3ª Região.



Que roupas usava? Que atitudes adotava antes do alegado estupro? Provocou o suposto agressor?

Ou ainda quando o magistrado ou a magistrada consideram e atribuem maior ou menor valor probatório a provas que confirmam as ideias estereotipadas, atribuindo maior valor ao testemunho de pessoas em posição de poder, desconsiderando o depoimento de mulheres e meninas em casos de violência doméstica, desacreditando relatos de trabalhadoras quanto às más condições de trabalho ou assédio.

E mais, quando magistrados e magistradas se utilizam de ideias preconcebidas sobre gênero como uma máxima de experiência para tornar um fato como certo, ao invés de buscar um escrutínio probatório. A exemplo, o prejulgamento sobre a influência que mães criminosas possam ter sobre os filhos, ou presumir a negligência dessas mulheres em relação aos filhos.

Vivemos, ainda, em sociedades que têm uma cultura fortemente arraigada em estereótipos de gênero. Esse padrão vem sendo reconhecido, reiteradamente, pela Comissão e Corte Interamericanas de Direitos Humanos. Informes e decisões judiciais se sucedem e, apesar de seu caráter reacional, têm contribuído enormemente para reiteradas mudanças, em especial no campo legislativo, dos diversos Estados latino-americanos.

O melhor e mais importante exemplo que podemos trazer é exatamente o caso de Maria da Penha Fernandes *vs.* Brasil. Nesse caso, a Comissão Interamericana aplicou, pela primeira vez, a Convenção de Belém do Pará para sustentar que o Estado – no caso, o Judiciário – havia falhado em atuar com a devida diligência para prevenir, sancionar e erradicar a violência doméstica, por não haver condenado o agressor. Não havia também tomado medidas efetivas e necessárias para processar e julgar o agressor, apesar das inúmeras denúncias feitas pela vítima. Afirmou ainda que o caso Maria da Penha indicava um padrão geral de tolerância e a ineficiência judicial diante de casos de violência doméstica. Estabeleceu de forma enfática que a inefetividade judicial em geral gera um ambiente que facilita a violência doméstica. Vejam bem: ineficácia e ineficiência judiciais.

O caso Maria da Penha, além de repercutir internamente com a posterior aprovação da Lei n. 11.340/2006, teve impacto efetivo na condução de posteriores julgamentos perante a Corte IDH.

Na decisão do STF (24/3/2011) sobre a constitucionalidade do artigo 41 da Lei Maria da Penha (artigo que, entre outras sanções, nega aos agressores o direito à suspensão do processo penal), os ministros decidiram que os crimes que têm lugar no âmbito domésticos contra a mulher são gravíssimos, têm repercussões em toda a família e, por esse motivo, têm de ser combatidos. Lembram que a regra da igualdade exige que sejam favorecidos, de maneira desigual, os desiguais. E que a violência contra as mulheres não pode mais ser vista como um

delito “menor”, de pouco potencial ofensivo. A perpetuação da desigualdade, discriminação e dos estereótipos de gênero se vale da impunidade para se manter.

O Protocolo do CNJ lembra, acertadamente, que o mito da “neutralidade judicial” “[...] muitas vezes tem sido usado para a perpetuação dessas desigualdades e dos estereótipos de gênero. Essa ‘neutralidade’, ancorada na visão androcêntrica do Direito e da Justiça que remontam à origem do Estado liberal, vem pouco a pouco sendo amenizada pela ideia do “devido processo legal substancial”. “Em outras palavras, afasta-se da ideia de aplicação do direito sob a perspectiva meramente objetiva (uma neutralidade em verdade inexistente pois que contaminada pela visão androcêntrica) para buscar respostas na realidade mais complexa e na construção e uma racionalidade jurídica mais próxima do ideal de Justiça”.

Lembra o Protocolo a recomendação do CEDAW no sentido de que:

[...] os Estados devem adotar medidas, inclusive programas de conscientização e capacitação de todos os atores judiciais para que eliminem os estereótipos de gênero, condição para a substituição do ideal do devido processo legal de “formal” para “substancial”. O Direito deve ser aplicado de forma contextualizada, levando em consideração as relações de poder que existem na sociedade, numa sociedade construída sobre diversas desigualdades, entre elas, as de gênero, de raça e de posição social.

Avanço agora para, saindo um pouco dos reflexos do caso Maria da Penha, referir-me ao mais recente caso da Corte Interamericana que tratou da questão da violência de gênero, da discriminação e dos estereótipos de gênero em procedimentos investigatórios em nosso país.

Trata-se do recente caso de Marcia Barbosa de Souza *vs.* Brasil, julgado pela Corte IDH em 7 de setembro de 2021.

O caso trata de assassinato de Marcia Barbosa de Souza pelo então deputado estadual do estado da Paraíba Aécio Pereira de Lima. A vítima, uma estudante afrodescendente, havia saído com o então deputado estadual para, aparentemente, um encontro amoroso. Foi encontrada morta, num terreno baldio, com visíveis sinais de espancamento.

A Corte elaborou longamente sobre os fundamentos da imunidade parlamentar, e apontou para a cultura de tolerância à violência contra a mulher em nosso país. Entendeu a Corte que tudo levava a crer que se tratava de um caso típico de feminicídio, especialmente em razão da situação assimétrica de poder econômico e político com respeito ao homem agressor. Considerou indevida a aplicação da imunidade parlamentar no caso, na medida em que o direito internacional, de há muito, que as imunidades em razão de cargo ou função se destinam não à proteção dos agentes do estado, mas sim da integridade

da instituição a que pertencem. Ademais, reconheceu que as negativas em se autorizar a instauração e ação penal em face de imunidades exige do Poder Público a motivação, obrigatória para quaisquer atos emanados de autoridades, sendo que a simples repetição de norma legal não equivale à motivação. Por fim, que a imunidade de autoridades públicas deve passar pelo crivo da proporcionalidade estrita, levando-se em consideração a possível violação ao direito fundamental de acesso à Justiça.

Reconheceu ainda, a Corte, a falta da devida diligência na investigação dos demais implicados, recordando que a Corte já decidiu, reiteradamente, que quando existem indícios ou suspeitas concretas de violência de gênero, a falta de investigação por parte das autoridades sobre possíveis motivos discriminatórios de um ato de violência contra a mulher pode, por si só, constituir uma forma de discriminação baseada em gênero. Lembra que a ineficácia judicial em face dos casos individuais de violência contra mulheres propicia um ambiente de impunidade que facilita e promove a repetição e fatos de violência em geral e envia a mensagem segundo a qual a violência contra mulheres é tolerada e aceita. Reafirmou que o estado tem a obrigação de investigar as alegadas violações discriminatórias, e que o dever de investigar é um dever de maior, não necessariamente de resultados.

Por fim, elenca a Corte que houve violação ao princípio de igualdade e não discriminação pela forma como foram conduzidas as poucas investigações do caso, em relação aos coautores. A Corte reconheceu que os estereótipos de gênero afetaram a objetividade dos investigadores, influenciando em sua decisão de não seguir nas investigações. Lembrou que já havia se posicionado sobre a rejeição de tais estereótipos, a fim de conduzir-se uma investigação objetiva, sem que seja distorcida por percepções que acabam por justificar a violência contra a mulher e lhe atribuir culpa pelo resultado vitimizador. Verificou a Corte que durante a curta investigação e nas fases subsequentes da ação penal em relação aos coautores o comportamento e a sexualidade da vítima passaram a ser tema de atenção especial, construindo a imagem da vítima como merecedora do final trágico que lhe ocorreu. Aspectos de sua vida pessoal, como consumo de álcool e drogas, além de sua vida sexual, foram utilizados como fatos relevantes para o próprio processo. Mais uma vez, aponta-se para a ineficácia do sistema judicial.

Essa decisão, ao lado da decisão no caso de Maria da Penha é, a meu ver, leitura obrigatória a todos e todas que sinceramente pretendem seguir o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero recentemente adotado pelo CNJ.

Já vou concluir. Mas o faço trazendo à consideração de todos e todas que nos ouvem neste evento o tratamento dado à violência de gênero no âmbito do Estatuto de Roma do Tribunal Penal Internacional, tribunal no qual tive o privilégio de exercer a magistratura por mais de 13 anos.

O Estatuto de Roma, tratado que entrou em vigor em 1.º de julho de 2002, foi internalizado em nosso país por meio do Decreto n. 4.388 de 2002. É o primeiro e único Tribunal Penal Internacional de caráter permanente, composto por 18 juízes de diferentes nacionalidades e distintos *back grounds* jurídicos.

Já no seu artigo 36(8) (a)(iii) o Estatuto exige “representação justa de juízes do sexo feminino e do sexo masculino”. No inciso (b), direciona os Estados a que, ao fazerem suas indicações de candidatos ao cargo de Juiz daquela Corte, “levem igualmente em consideração a necessidade de se assegurar a presença de juízes especializados em determinadas matérias incluindo, entre outras, a violência contra mulheres e crianças”. O Regulamento das eleições, publicado a cada três anos, exige sejam eleitos “ao menos seis juízes de determinado gênero”. Assim se imaginava, em princípio, garantir a presença de ao menos seis mulheres no quadro judicial do tribunal.

Conto aqui minha experiência, quando da eleição do primeiro corpo de juízes daquele tribunal, em 2003. Ansiosos, nós candidatos e candidatas esperávamos o resultado dos escrutínios do lado de fora da sala da Assembleia Geral das Nações Unidas. Em dado momento, a notícia: seis mulheres – eu entre elas, para meu orgulho – havíamos sido eleitas. Um candidato, a meu lado, exclama: bem, agora que elegeram as seis mulheres é que vai começar a eleição de verdade...

Provavelmente para desespero desse então candidato, há alguns anos, há anos a representação feminina junto ao Tribunal Penal Internacional passou a ser paritária.

As exigências estatutárias foram pensadas exatamente em face do tipo de crimes a serem julgados perante o tribunal, em sua maioria envolvendo casos de violência sexual de todas as espécies contra mulheres e meninas, em especial em conflitos armados, em casos de deslocamentos internos forçados, de refugiados, de ataques contra as populações civis, entre outros. O caso *Prosecutor vs. Jean Pierre Bemba Gombo*, a exemplo, apontou para a ocorrência de centenas de crimes de violência sexual, e a Câmara Julgadora foi formada, não sem razão, por três mulheres juízas.

Aqui vale apenas reiterar o que tem sido pauta da agenda internacional: a proteção da mulher contra todas as formas de violência envolve, necessariamente, a revisão dos estereótipos de gênero, e entre as medidas recomendadas estão, sem dúvida, a capacitação dos órgãos de investigação, de processo e de julgamento, assim como a necessidade de implementar-se cada vez mais, e de maneira ampla, a participação de mulheres nesses órgãos. A efetiva participação das mulheres nos esforços para prevenir, sancionar e reparar casos de violência sexual ou quaisquer outras formas de violência em razão de gênero, em todos os níveis, é condição essencial para a solução de conflitos, para a reparação das vítimas e para a reconstrução do tecido familiar e social.

# PAINEL 4 – MULHERES NO SISTEMA DE JUSTIÇA: BOAS PRÁTICAS

## MULHERES NO PODER JUDICIÁRIO: POR UMA PARTICIPAÇÃO INCLUSIVA E INTEGRADA SOB A ÓTICA DA RESOLUÇÃO CNJ N. 255/2018

Roberta Ferme Sivoiella<sup>1</sup>

### 1 INTRODUÇÃO

Exclusão do mercado de trabalho, na ascensão da carreira, na oportunidade de voz na sociedade: esses são apenas alguns dos desafios com os quais as mulheres se defrontam no seu cotidiano social.

O Poder Judiciário, em sua função social pacificadora, tem, por corolário, o dever de zelar pela observância dos princípios que regem o Estado Democrático de Direito, do qual é expressão e porta-voz. O CNJ, em seu papel constitucional, tem como missão garantir a observância dos princípios que regem a Administração Pública, sob o mesmo viés democrático.

A necessidade de conceder maior amplitude à aceção da igualdade material para alcançar o tratamento social da mulher e sua participação nos espaços decisórios, se enquadra neste viés. Mais do que considerada em sua aceção clássica (que *prima facie* exige um tratamento igual e que permite um tratamento desigual apenas se isso for justificado por princípios contrapostos<sup>2</sup>), a isonomia real entre os gêneros deve ser encarada em nosso sistema constitucional democrático como princípio concretizador dos demais direitos fundamentais e propulsor de uma sociedade em que as mulheres realmente possuam igualdade de oportunidades.

Sem dúvidas, a estruturação de um Poder Judiciário atento a tal inclusão deve servir de exemplo a uma sociedade carente de tal isonomia. Nesse contexto, a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, por meio de suas boas

práticas, tem-se mostrado solução de grande êxito, cujos contornos de inclusão e integração se buscará esmiuçar nas próximas linhas.

### 2 INCLUSÃO, RECONHECIMENTO E DISTRIBUIÇÃO

O CNJ, por meio da Resolução n. 255, de 4/9/2018, instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, como reconhecimento da importância de haver espaços democráticos e de igualdade entre homens e mulheres.

Buscou atender, assim, a necessidade de promoção de medidas para se alcançar o 5.º Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU (alcançar a igualdade de gênero) que está na Agenda 2030, bem como em cumprimento à Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (BRASIL, 2002).

Desde a sua concepção, a Resolução CNJ n. 255/2018 ressaltou a existência de dados sobre a representatividade feminina no Poder Judiciário, a revelar forte assimetria na ocupação de cargos, em situação de incongruência com a “crescente evidência de que a igualdade de gênero tem efeitos multiplicadores e benéficos no desenvolvimento sustentável pela participação na política, na economia e em diversas áreas de tomada de decisão e que também busca garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para liderança

1 Juíza auxiliar da Corregedoria Nacional de Justiça. Juíza titular da 2.ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro. Mestre em direitos sociais pela UCLM e em direito das relações sociais e trabalhistas pela UDF. Doutora em direito processual e pós-doutoranda em direito público pela UERJ. Membro do Grupo de Trabalho para elaboração de estudos e propostas visando ao combate à violência doméstica e familiar contra a mulher.

2 Conforme Alexy, “a assimetria entre a norma de tratamento igual e a norma de tratamento desigual tem como consequência a possibilidade de compreender o enunciado geral de igualdade como um princípio da igualdade, que *prima facie* exige um tratamento igual e que permite um tratamento desigual apenas se isso for justificado por princípios contrapostos”.

em todos os níveis de tomada de decisão na esfera pública”, e com o direito fundamental previsto no artigo 5.º, I da CRFB/1988.

Já como uma das primeiras providências tomadas dentro da etapa de detecção e identificação dos escopos a serem atingidos pela Política de inclusão feminina foi o “Diagnóstico de Participação Feminina no Poder Judiciário”, o qual identificou, em 2019, que o Poder Judiciário brasileiro era composto, em sua maioria, por magistrados do sexo masculino, com apenas 38,8% de magistradas em atividade: apenas 2,8% a mais desde o ano de 2013 (MOTA, AZEVEDO, 2019), em percentual que diminuiu para 37,6%, se considerados os magistrados em atuação nos 10 anos anteriores à citada pesquisa.

Nos cargos de direção e entre as desembargadoras, a participação feminina na magistratura se mostrou ainda menor, permanecendo no patamar de 25% a 30%, e sequer atinge 20% em Tribunais Superiores como o STFl e o STJ.<sup>3</sup>

Os dados são muito reveladores do denominado “efeito tesoura”, ou “efeito-pirâmide” também presente nas carreiras jurídicas.

O referido efeito se mostra como sintoma sistêmico bastante evidente do alijamento das mulheres dos centros de decisão e de poder na sociedade, em disparidade com o que pesquisas de gestão e perfis de liderança demonstram (GOMES; SANTANA, 2004).<sup>4</sup>

Ainda em 2011 pela Associação Brasileira de Engenheiros de Produção (Abepro), constatou que, analisando-se a percepção que os liderados possuem acerca da gestão feminina, destacaram-se as características consideradas femininas pelos teóricos, tais como “autenticidade, colaboração, otimismo, emoção, intuição, iniciativa, sensibilidade, flexibilidade e capacidade de persuasão”, o que justificaria a identificação com uma maior necessidade de oportunidade de participação feminina na gestão pública (DE SOUSA, SIQUEIRA, BINOTTO, 2011).

A participação feminina nas posições de liderança e maior hierarquia nas carreiras se mostra em diminuição inversamente proporcional aos padrões isonômicos de inclusão. No campo político, por exemplo, não obstante dados oriundos do TSE demonstrem que, em 2018, as mulheres correspondiam a 52,50% do eleitorado em

2018 (eram 52,21% em 2016), constata-se que somente representaram 16,11% dos eleitos no mesmo ano de 2018 (o percentual era de 13,43% em 2016),<sup>5</sup> em realidade de participação política que não corresponde à necessidade social observada. No âmbito municipal, tal percentual ainda é menor, na medida em que, conforme destacado por pesquisa datada de 2018, somente 11,92% do total de municípios brasileiros elegeram mulheres para estarem à frente das respectivas prefeituras para a gestão 2013-2016 (SCHERER, BOTELHO, 2018).

O mesmo estudo traça um paralelo entre a valorização do homem na função política, e os desafios enfrentados pelas mulheres quando assumem tal cargo público, tendo que conciliá-lo com o papel social comumente desempenhado pelas esposas dos homens na mesma condição, além de sofrerem tentativas de deslegitimação por meio da concretização de posturas misóginas, e perceberem desconforto em virtude do exercício do poder de mando oriundo de figura feminina.<sup>6</sup> Esses desafios representariam a “naturalização das diferenças” (BORDIEU, 2011), quando apresentada como esquema de pensamento, servindo a minorar o reconhecimento social que permite que alguns indivíduos, mais do que outros, sejam aceitos como atores políticos e, portanto, capazes de agir politicamente. Trata-se do capital político, como forma de capital simbólico, e cuja eficácia estaria ligada à universalidade do reconhecimento em relação a sua própria autoridade. Em outras palavras, os entraves advindos da naturalização das diferenças representariam uma diminuição reconhecimento da legitimidade das mulheres para agir na política e nas próprias decisões sociais.

Idêntico panorama é notado na área acadêmica. Estudos da distribuição de bolsas de pesquisa das agências de fomento indicam que, enquanto nas bolsas de iniciação científica, 59% são para mulheres, na distribuição de bolsas de produtividade científica com maior financiamento este número é bem menor, de 35,5%, caindo para 24,6% no grupo das bolsas de mais recursos (1A).<sup>7</sup> O corte de gênero evidente acaba excluindo as mulheres de oportunidade de ascensão no ramo, em postura que reflete uma mentalidade de posições estanques e responsabilidades domésticas e familiares imputadas à mulher como sendo incompatíveis com qualquer fun-

3 No caso das juízas negras, o texto de 2019 indica que constituíam 1,75% da magistratura, evidenciando desigualdades ainda mais estruturais.

4 Muito embora as mulheres tenham contribuído para novo paradigma de gestão que privilegia a valorização humana, ostentem ainda um registro de entrada marginal no mundo do trabalho e na gestão pública, em mais um paradoxo em relação aos resultados obtidos com a experiência feminina em posições de liderança. No âmbito privado, por exemplo, tem sido observado que “a sobrevivência de empresas dirigidas por mulheres tem atingido um tempo além dos padrões encontrados”, provavelmente em virtude da “combinação de características masculinas (iniciativa, coragem, determinação) com características femininas (sensibilidade, intuição, cooperação)”, definindo “um estilo próprio de gerenciar”, o qual, “aliado à intensa dedicação ao trabalho, contribui para as altas taxas de sobrevivência de empresas geridas por mulheres”.

5 Disponível em: <http://www.justicaeleitoral.jus.br/participa-mulher/>. Acesso em: 20 mar. 2023.

6 O interessante estudo indica que os desafios enfrentados pelas mulheres na política não são uma construção apenas masculina, mas também feminina. Conclui que “as relações entre o masculino x feminino não deixa de estar presente nos discursos e nas atuações dessas prefeitas. Preocupações com imagem, com os vários papéis a serem desempenhados, com a qualidade da gestão, e até mesmo a relação com o próprio eleitorado feminino permeia a vida dessas mulheres prefeitas.

7 Os índices são mencionados por pesquisadora do tema na Universidade Federal Fluminense-UFF, em: <http://www.uff.br/?q=noticias/07-03-2018/pesquisadoras-da-uff-destacam-o-papel-da-mulher-no-universo-academico>. Acesso em: 15 fev. 2023.



ção de maior destaque em um meio predominantemente masculino. A composição recorrente de mesas e programações acadêmicas em simpósios e congressos também é um sinal de atenção.

Os dados expostos sobre a participação feminina na vida política e acadêmica é bastante ilustrativo e indicativo de pontos de atenção prementes a serem observados na Política de inclusão feminina no Poder Judiciário. Preocupar-se com a paridade feminina em grupos decisórios, acadêmicos e na ascensão da carreira é um meio de garantir a participação verdadeiramente inclusiva da mulher em todos os âmbitos da Justiça, revelando-se, aos olhos da sociedade, como elemento de identificação e estímulo à propagação da isonomia nos campos da vida cotidiana.

A demonstrar que é possível a construção de um panorama mais equânime, o cenário descrito pelo CNJ no “Diagnóstico de Participação Feminina no Poder Judiciário” revela que a Justiça do Trabalho é a única que se destaca por ter apresentado, nos últimos 10 anos, os maiores percentuais de magistradas em todos os cargos. No ramo da Justiça que prima, justamente, por garantir os direitos sociais e a igualdade como pilar do valor fundamental da dignidade da pessoa humana, as mulheres representavam 49,4% dos juízes em atividade e, em 2018, este percentual atingiu a maioria do quadro, com 50,5%, quando avaliados somente os magistrados ativos. Por outro lado, a composição de 41,25% de Presidentes do sexo feminino nos TRTs também revela grande avanço em relação aos outros ramos do Judiciário, em dados que foram ressaltados num dos diversos discursos realizados na posse da primeira presidente do sexo feminino na história do TST, ministra Maria Cristina Peduzzi, no dia 19 de fevereiro de 2020. A composição do TST, contudo, ainda se apresenta, na esteira de outros Tribunais Superiores, amplamente masculina. De seus 27 ministros, somente 7 são mulheres.

Faz-se cada vez mais necessário que o Poder Judiciário esteja atento à promoção da justiça já a partir de sua estrutura interna, por meio de políticas de inclusão e reconhecimento que perfazem a noção de justiça bidimensional, concentrada “no princípio de paridade de participação”, segundo o qual é necessário que se celebrem “acordos sociais que permitam que todos os (adultos) membros da sociedade interajam uns com os outros como pares” (FRASER, 2002; FRASER, HONNETH, 2003). Indica a necessidade de olhar amplo acerca das injustiças, buscando suas causas e fatores individuais de surgimento e/ou fomento, de modo a coadunar o aspecto dual do reconhecimento e da distribuição, como único meio de se atingir o conceito pleno de justiça.<sup>8</sup>

### 3 PARTICIPAÇÃO FEMININA INTEGRADA: OLHAS INTERSECCIONAL E ESTRUTURAL

A exclusão ou desigualdade de gênero advém da ausência destes mesmos fatores de reconhecimento (negação do reconhecimento devido às mulheres) e redistribuição (divisão social do trabalho de maneira desigual), tendo múltiplas causas decorrentes de fatores inter cruzados. Trata-se de fenômeno pautado por um sistema com padrões sociais de dominação e subordinação, permeados por eixos difusos de desigualdades em função de diversos critérios (FRASER, 1989).

Nesse contexto, segundo a ONU Mulheres, a análise da igualdade de gênero sob o prisma “interseccional” corresponde a conceito cunhado pela professora de direito americana Kimberlé Crenshaw em 1989, de modo a demonstrar como várias formas de desigualdade geralmente operam juntas e se potencializam mutuamente. Advém da constatação de que: i) as desigualdades não são criadas de maneira uniforme, assim como os impactos da crise também não o são; ii) as injustiças devem ser mapeadas e nomeadas, a fim de possibilitar sua contestação; e iii) o panorama de participação social deve ser justo e acessível a todos, de modo que uma abordagem interseccional demonstra a maneira como as identidades sociais das pessoas podem se sobrepor, criando experiências compostas de discriminação<sup>9</sup>.

Uma vez produzidas as injustiças por fatores inter cruzados, a dificuldade em dirimi-los advém justamente do uso de um fator em detrimento de outro nas estratégias de combate à desigualdade de gênero comumente eleitas pelas políticas públicas, perdendo, dessa forma, a noção de conjunto no enfrentamento de injustiças (GUEDES DE LIMA, 2016).

Tanto assim, que a noção de justiça bidimensional no combate à desigualdade de gênero deve agregar remédios “afirmativos” e “transformativos”, entendidos, respectivamente, como as medidas voltadas à correção de resultados indesejáveis de arranjos sociais sem perturbar o arcabouço que os gera, e as medidas orientadas para a correção de resultados indesejáveis precisamente pela reestruturação do arcabouço genérico que os produz (FRASER, 2001).

Reconhecer as diferenças, sem oferecer um arcabouço estrutural que as minimize e possibilite igualdade de condições entre homens e mulheres no Poder Judiciário, é medida que não atende aos ditames da Resolução CNJ n. 255/2018. Por exemplo, tratar de formas de trabalho e critérios inerentes a cada cargo, sem verificar circunstâncias como o trabalho de cuidado e a jornada dupla, por

8 A “concepção dual ou bidimensional de justiça”, nos dizeres de Fraser, consubstancia sua “tese geral: que a justiça hoje requer redistribuição e reconhecimento. Nenhum por si só é suficiente”.

9 Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/6/explainer-intersectional-feminism-what-it-means-and-why-it-matters>. Acesso em: 20 mar. 2023.



vezes tripla, realizada pelas mulheres, pode ser capaz de aumentar o abismo de discrepâncias de oportunidades, ao invés de minorá-los.

Sob tal enfoque, a Resolução CNJ 255/2018 trouxe como dever de todos os ramos e unidades do Poder Judiciário a adoção de “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. 2.º da Resolução CNJ n. 255/2018), criando, ainda, um grupo de trabalho responsável pela elaboração de estudos, análise de cenários, eventos de capacitação e diálogo com os Tribunais para a consecução de tais objetivos (Portaria 66/2018).

Tal diálogo tem sido concretizado, nas demais esferas do Poder Judiciário, por meio de projetos instituídos no âmbito dos tribunais, destinados a adequar e viabilizar a implementação das diretrizes dadas pelo CNJ. Como exemplo, o STJ, apenas dois meses após a aprovação da Resolução CNJ n. 255/2018, instituiu grupo de trabalho para estudo de medidas a assegurar a participação institucional feminina no STJ, por meio da Portaria SJT/GP n. 352, de 20 de novembro de 2018.<sup>10</sup>

No âmbito do CNJ, a Corregedoria Nacional de Justiça tem aplicado iniciativas voltadas a garantir apoio estrutural e inclusão integrada à participação feminina no Poder Judiciário, a começar pela própria composição paritária de seus juízes e juízas auxiliares.

Como exemplo de iniciativa de participação integrada e de modo a conceder condições estruturais para a paridade almejada, a Corregedoria Nacional de Justiça inaugurou, em setembro de 2022, a aplicação do Protocolo de Julgamento sob a Perspectiva de Gênero na análise de processos de natureza administrativo-disciplinar, em questões sensíveis envolvendo desigualdade de gênero e vulnerabilidade da mulher, e que envolvam integrantes dos quadros do Poder Judiciário. A adoção da Recomendação CNJ n. 152/2022 em questões não adstritas aos processos judiciais revela o enfoque interseccional e integrado que deve permear as políticas inclusivas no tema.

Ainda sob a mesma perspectiva, a Corregedoria Nacional de Justiça aprovou, no XVI Encontro Nacional do Poder Judiciário, a Diretriz Estratégica n. 8, atinente ao dever de “informar à Corregedoria Nacional as medidas adotadas para o cumprimento da Recomendação 102/2021 (adoção do protocolo integrado de prevenção e medidas de segurança voltado ao enfrentamento à vio-

lência doméstica praticada contra magistradas e servidoras)”.

O referido Protocolo foi cunhado a partir da percepção de que as magistradas estão sujeitas a um tipo de violência doméstica muito recorrente, e que a sua situação de vulnerabilidade – que normalmente sob o olhar da sociedade é afastado – se mostra mais evidenciado, e com contornos específicos em determinadas situações. Questões como a própria denúncia se tornam mais delicadas, com um viés de violência psicológica bastante peculiar e perverso, normalmente voltado a deslegitimar a autoridade dessas mulheres e incutir medo fundado de perderem prestígio e credibilidade em suas carreiras. Um panorama que, certamente, necessita de muita atenção e medidas específicas de prevenção e proteção, e que foram reunidas na já citada Recomendação CNJ n. 102/2021.

Além disso, no âmbito dos notários há o estímulo, também nas inspeções, da aplicação da Recomendação n. 49/2022, voltada à participação dos cartórios na Campanha Sinal Vermelho contra a Violência Doméstica. O SERP é um sistema eletrônico de registro público que vai integrar todos os registradores por meio da interoperabilidade e interconexão das serventias trazendo benefícios tanto para os cartórios, quanto para poder público, agente de mercado e cidadão.

Sob o espectro do reconhecimento, a igualdade de gênero sob a participação integral e integrada da mulher no Poder Judiciário ganha formas, e evolui no caminho de uma justiça voltada à equidade já em seu âmbito interno.

#### 4 CONCLUSÃO

A participação feminina no Poder Judiciário parte da busca do reconhecimento e da redistribuição das mulheres de maneira estrutural. O CNJ, por meio de boas práticas e medidas efetivas de inclusão, tem buscado a participação de maneira integral e integrada das mulheres no Poder Judiciário.

Muito já se caminhou, mas a construção que se almeja alcançar trilha um caminho em que as diferenças, mais do que justificativas para medidas remediadoras das que delineiam a assimetria de oportunidades, transformam-se em valores ínsitos a uma sociedade plenamente fortalecida em seu tripé democrático. Nesse horizonte, onde o Poder Judiciário **é o porta-voz das necessidades sociais de seu tempo**, todos, inclusive o Poder Judiciário em suas políticas internas, devem ver a liberdade dos demais como condição para a realização de sua própria liberdade,<sup>11</sup> independentemente de seu gênero.

10 Ainda em 2019, O referido grupo de trabalho já havia promovido diversos seminários e eventos de divulgação da política de inclusão feminina no âmbito do Superior Tribunal de Justiça, e protagonizou importantes iniciativas como a assinatura de um memorando de entendimento com a ONU Mulheres para promover a igualdade de gênero, em fevereiro de 2019, e o lançamento do programa Equilibra, criado para fomentar a participação institucional feminina naquela Corte.

11 Nos referimos, aqui, ao conceito de Hegel sobre a liberdade. Mesmo ele reconhece que tal princípio deve ser estendido e acessível a todos; vale dizer, com observância da igualdade material (HEGEL, 1986).

## REFERÊNCIAS

- ALEXY, Robert. Teoria dos direitos fundamentais. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2011.
- BRASIL. Decreto n. 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 n. 89.460, de 20 de março de 1984. Brasília: Presidência da República, 2022. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/D4377.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm). Acesso em: 17 jul. 2023.
- BORDIEU, P. A dominação masculina. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.
- BORDIEU, P. O senso prático. Petrópolis: Vozes, 1980.
- SOUSA, Priscila Felipe de; SIQUEIRA, Elisabete Stradiotto; BINOTTO, Erlaine. Liderança feminina na gestão pública: um estudo de caso da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 31. Anais... 2011. p. 11. Disponível em: [www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2011\\_tn\\_stp\\_141\\_893\\_18429.pdf](http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2011_tn_stp_141_893_18429.pdf). Acesso em: 11 mar. 2023.
- FRASER, Nancy. Da redistribuição ao reconhecimento? dilemas da justiça na era pós socialista. In: SOUZA, Jessé (Org.). Democracia hoje: novos desafios para a teoria democrática contemporânea. Brasília: Universidade de Brasília, 2001.
- FRASER, Nancy. Políticas feministas na era do reconhecimento: uma abordagem bidimensional da justiça de gênero. In: BRUSCINI, Cristina; UNBEHAUM, Sandra G. Gênero, democracia e sociedade brasileira. São Paulo: FCC.
- FRASER, Nancy. Unruly practices: power, discourse, and gender in contemporary social theory. Minneapolis: University of Minnesota Press, 1989.
- FRASER, Nancy; HONNETH, Axel. Redistribution or recognition?: a political-philosophical exchange. London: Verso, 2003.
- GOMES, Almira Ferraz; SANTANA, Wesley Gusmão Piau. As habilidades de relacionamento interpessoal de mulheres que trabalham por conta própria: o caso de Vitória da Conquista. In: SEMINÁRIO DE ADMINISTRAÇÃO. Anais... São Paulo, SP, Brasil, 2004.
- GUEDES, Francisco Jozivan de Lima. Para além do dilema redistribuição-reconhecimento: Nancy Fraser e a concepção bidimensional de Justiça. *Ethic@*, Florianópolis, Santa Catarina, Brasil, v. 15, n. 1, p. 126-141, jul. 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ethic/article/view/1677-2954.2016v15n1p126/32308>. Acesso em: 2 set. 2021.
- HEGEL, G. W. F. Grundlinien der Philosophie des Rechts. Frankfurt: Suhrkamp, 1986.
- MOTA, Clara da; AZEVEDO, Gabriela. Togadas e estagnadas. Folha de São Paulo, 8 mar. 2019. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/opiniao/2019/03/togadas-e-estagnadas.shtml>. Acesso em: 20 mar. 2023.
- SCHERER, Luciana; BOTELHO, Louise de Lira Roedel. Liderança feminina na gestão pública municipal: desafios e aprendizados de mulheres Prefeitas. *Atlânticas: Revista Internacional de Estudos Feministas*, v. 3, n. 1, p. 224-248, 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.17979/arief.2018.3.1.2043225>. Acesso em: 20 mar. 2023.

# PAINEL 4 – MULHERES NO SISTEMA DE JUSTIÇA: BOAS PRÁTICAS

## A COMPREENSÃO DO PROTOCOLO DE JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO COMO POLÍTICA PÚBLICA

*Maria Domitila Prado Manssur*<sup>1</sup>

As políticas públicas de segurança são direcionadas à prevenção e à repressão qualificada da violação dos direitos humanos, com respeito à equidade e à dignidade da pessoa humana, e, nesse diapasão, questiona-se como o sistema de justiça tem agido nos processos que envolvem mulheres, vítimas recorrentes de toda a sorte de violências.

Estão sendo alcançados os objetivos da jurisdição e aplicados princípios constitucionais de proteção e defesa dos direitos fundamentais?

A construção de políticas públicas com recorte de gênero, assim entendidas as que reconhecem a diferença de gênero e, com base nesse reconhecimento, implementam ações diferenciadas dirigidas às mulheres, parece ser indispensável à afirmação do Brasil como Estado Democrático de Direito integrante de comunidade internacional comprometida com o enfrentamento à violência de gênero.

A vulnerabilidade da mulher em situação de violência se apresenta como fundamento da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará) e de outras convenções e tratados internacionais ratificados pelo Brasil, que, ademais, possui arcabouço legislativo robusto de proteção e enfrentamento à violência contra a mulher, que não se limita à Lei Maria da Penha, ainda que tal diploma legal se apresente, no panorama nacional (e internacional) como paradigma na defesa dos direitos das mulheres.

Longe de afirmar a mulher, genericamente, como pessoa vulnerável, deve ser reconhecido o direito de que, em situação de violência, merece específico tratamento, em razão da episódica vulnerabilidade, qualificada pelo gênero feminino, inclusive para evitar a revitimização em solo administrativo e judicial.

A vulnerabilidade está associada à ideia de fraqueza e à impossibilidade de reação a ataques. As pessoas vulneráveis podem ser atingidas, mais facilmente, por suas condições, não só de gênero, como geracionais, sociais, culturais, políticas, étnicas, econômicas, educacionais e de saúde, encontrando-se em situação de desigualdade em relação a outros grupos.

Em oposição direta à vulnerabilidade se encontra a integridade, que se traduz como inteireza e ausência de lesão<sup>2</sup>; pessoa nessa condição relaciona-se com seus pares, dispensando específica tutela estatal para o exercício de seus direitos.

No ordenamento jurídico nacional e internacional há normas e regras que integram sistema global de garantias de direitos de pessoas e grupos vulneráveis, por específicas razões. Reconhece-se, assim, a facilidade de vilipêndio de bens jurídicos que titularizam e a dificuldade que enfrentam no exercício de eventual direito de ação para protegê-las, malgrado permaneçam, não raras vezes, à margem do sistema de justiça.

Não só pela relação de intimidade, muitas vezes existente entre a vítima e o agressor, como pelas circunstâncias de subordinação e hierarquização e a discriminação social que se inter-relacionam na violência de gênero, o julgamento sem exteriorização de preconceitos e estere-

<sup>1</sup> Juíza de direito do Tribunal de Justiça de São Paulo. Pós-graduada *lato sensu* em direito civil e do consumidor pela EPM.

<sup>2</sup> Vulnerabilidade é palavra de origem latina que deriva de *vulnerabilis*. Demonstra a incapacidade ou a fragilidade de alguém, motivada por circunstâncias especiais, adjetivando-se a pessoa vulnerável como a que pode ser fisicamente ferida, ou, ainda, o sujeito que pode ser atacado, derrotado, prejudicado ou ferido. Em contrapartida, a palavra integridade, também de origem latina, deriva de *integritas*, entendida como a qualidade de ser inteiro. Demonstra inteireza e é característica do que se apresenta ileso, intato, que não foi atingido ou agredido. HOUAISS; Villar, 2015. Vulnerável; p. 980 e Integridade; p. 550).

ótipos e considerações depreciativas sobre o comportamento da vítima,<sup>3</sup> constitui procedimento jurídico justo, em juízo oportuno, efetivo e acessível

Resolvido pela Convenção de Belém do Pará que “a violência contra a mulher constitui uma violação dos direitos humanos e das liberdades individuais”, em reafirmação de que a mulher é titular de direitos humanos protegidos pela normativa internacional, a mesma convenção reconhece que “a violência contra a mulher constitui ofensa contra a dignidade humana e é manifestação das relações de poder historicamente desiguais entre mulheres e homens” e indica como dever dos Estados Partes empenho em “estabelecer procedimentos jurídicos justos e eficazes para a mulher que tenha sido submetida à violência” (art.7.º, “f”).<sup>4</sup>

A Recomendação Geral CEDAW 35 que, em sua introdução, realça o reconhecimento da proibição da violência de gênero contra mulheres como **princípio de direito internacional consuetudinário**, remete à obrigação geral dos Estados Partes, em nível judicial, de garantir procedimentos legais que, além de imparciais e justos, não sejam afetados por estereótipos de gênero ou interpretações discriminatórias (item III, 26, “c”, com remissão aos artigos 2, “d”, “f” e 5, “a”, da Convenção).

Dos excertos referidos se extrai o dever de julgamento com perspectiva de gênero, entendido, na sistemática do Direito Internacional dos Direitos Humanos como obrigação jurídica assumida pelos Estados Partes perante a comunidade internacional após processo de ratificação, que deve atentar ao critério da diligência devida (*due diligence*) para a sua implementação.

O CNJ, ao reconhecer a desigualdade de tratamento, em razão do gênero, no sistema de justiça, por meio da elaboração, pelo Grupo de Trabalho formado pela Portaria n. 27, de 02.02.2021, do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero, que traz conceitos, diretrizes de atuação, estudo de casos, questões práticas divididas por áreas, reafirma o dever de o Estado atuar na garantia e efetivação dos direitos humanos, cumprindo dever inerente à devida diligência estatal.

E foi além. A Resolução CNJ n. 492, de 17 de março de 2023, estabelece a adoção do Protocolo de Julgamento

com Perspectiva de Gênero nos julgamentos pelo Poder Judiciário, de forma a reconhecer que o julgamento com perspectiva de gênero funciona como agente compensador, neutralizador, de desigualdade estrutural característica da sociedade brasileira, estabelecida em bases patriarcais e machistas.

E, sob tal ótica, o uso, não somente no julgamento, mas em todas as fases do processo, de lentes interpretativas que considerem as especificidades das mulheres, com atenção a todas as interseccionalidades que acentuam vulnerabilidades, na aplicação do Direito, não implica desconsideração da imparcialidade e justamente a sua afirmação, com comprometimento do magistrado e da magistrada ao princípio da integridade que deve orientar a sua conduta judicial.

A atividade jurisdicional pautada pelo princípio da integridade, qualificado pela convergência da lei, da moral social contemporânea e dos princípios fundamentais dos direitos humanos se alinha ao dever de julgamento com perspectiva de gênero, que tem por alvo afastar do discurso Judiciário a desigualdade que atinge as vítimas de violência de gênero, decorrentes de tratamento diferenciado e hierarquizado, diminuir-lhes o sofrimento em solo judicial, e, reconhecer-lhes o direito à vida digna e livre de violência, por meio de decisão neutralizadora de relação assimétrica de poder constatada no caso concreto.

O *Handbook for the Judiciary on Effective Criminal Justice Responses to Gender-based Violence against Women and Girls*, desenvolvido pela UNODC – United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC, 2019), para contribuir com a capacidade institucional do Poder Judiciário para lidar com os casos de violência contra mulheres e meninas em razão de gênero, enuncia os seguintes objetivos, o que sugere estímulo ao julgamento com perspectiva de gênero.

:

[...] *sensitive judiciary to recognize and overcome structural discrimination and promote gender equality, enhance standards and behaviours of judges and improve judicial performance improve access to jus-*

3 Maria Teresa Féria de Almeida, ao refletir sobre a reprodução de preconceitos sexistas que conduzem à criação de estereótipos prejudiciais ao julgamento imparcial, menciona o estudo realizado por Lynn Schafraan em 1986, “How Stereotypes About Women Influences Judges” que identificou os três estereótipos mais marcantes nas decisões judiciais, “Eve, Mary e Superwoman”. “Maria”, a mulher casta/doméstica, para quem a maternidade é a suprema realização, e inábil para tomar qualquer posição que implique autoridade sobre outras pessoas; “Eva”, a eterna tentadora que leva os homens a prevaricar ou delinquir, e que é também agente da sua própria vitimização, designadamente nos crimes sexuais; e a “Supermulher”, aquela que está no mercado de trabalho em plenas condições de igualdade salarial com seus colegas homens, e que dispõe, em consequência, de recursos próprios para, por si, se sustentar e aos seus filhos, sem necessidade, portanto, de qualquer ajuda, ou prestação econômica, por parte do pai daqueles. Na sequência, citando “O lugar do Direito na violência contra as mulheres nas relações de intimidade”, escrito por Madalena Duarte, após entrevistas com magistrados e magistradas portuguesas, as categorizações de Schafraan foram adaptadas e as vítimas estereotipadas foram identificadas, inclusive em julgados do Supremo Tribunal de Justiça, permitindo concluir que, em solo judicial, as mulheres são efetivamente afetadas por uso de mitos, estereótipos e preconceitos que abalam, evidentemente, a imparcialidade inerente ao dever jurisdicional (DE ALMEIDA, 2017).

4 Leila Linhares Barsted, com a sensibilidade e competência de quem coordena o comitê de peritas da Organização dos Estados Americanos (OEA) para avaliar o cumprimento da Convenção de Belém do Pará, segundo ela complementar à Convenção CEDAW, deixa claro que a sua aprovação foi decorrente de preocupação com a generalização da violência contra as mulheres, enfatizando que o reconhecimento e o respeito irrestrito a todos os direitos das mulheres são condições indispensáveis para uma sociedade mais justa, solidária e pacífica. Afirma a advogada e pesquisadora que a convenção mencionada se traduz no mais importante acordo internacional sobre a violência porque, em seus cinco capítulos, define a violência contra a mulher, declara os direitos protegidos e aponta os deveres dos Estados-parte, além de criar mecanismos interamericanos de proteção. (BRASTED, 1994).

*tice for victims of gender-based violence and reduce the risk of their secondary victimization; promote the sharing of good practices introduced by criminal courts around the world to help ensure that women and girls, as complainants, receive adequate protection and support during the criminal justice process.*<sup>5</sup>

Tal sugestão se confirma ao se verificar que o documento estabelece como “papel” dos juizes, no que diz respeito às respostas eficazes em casos criminais envolvendo violência de gênero contra mulheres e meninas, a incorporação da perspectiva de gênero na decisão judicial, que:

*[...] requires judges to assess the facts in accordance with a careful understanding of the law, free from any gender biases and harmful gender stereotyping. This not only applies to the decision itself but also to the process by which the decision is made.*<sup>6</sup>

E, para lidar com a violência baseada em gênero, o documento traz como exemplo de práticas institucionais eficazes para lidar com a violência de gênero contra mulheres e meninas, a promoção da igualdade de gênero no sistema judicial, amparada pelos Princípios de Conduta Judicial de Bangalore, estabelecendo que:

*[...] all judges, both women and men judges have a role to play in addressing gender discrimination in courts. They have an obligation to ensure that the court offers equal access and equal protection to women and men.*<sup>7</sup>

O julgamento com perspectiva de gênero, se analisado sob os postulados éticos de Immanuel Kant, decorre do direito à dignidade, pelas deletérias consequências que o processo pode causar à mulher vítima de violência de gênero e do alto valor probante de suas palavras.

Faz parte do julgamento com perspectiva de gênero a alta valoração das declarações da mulher vítima de violência de gênero, não se cogitando de desequilíbrio processual, o que deve ser acentuado e reiterado. O peso probatório diferenciado se legitima pela vulnerabilidade

e hipossuficiência da ofendida na relação jurídica processual, qualificando-se a atividade jurisdicional, desenvolvida nesses moldes, como imparcial e de acordo com o aspecto material do princípio da igualdade.

De inquestionável importância, assim, o respeito ao espaço diferenciado e exclusivo existencial da mulher vítima de violência, em si mesma considerada, bem como à sua oitiva com perspectiva de gênero, em devido processo legal.

A propósito da dignidade humana e de seus elementos, André de Carvalho Ramos, pautado na filosofia kantiana, sustenta que:

*[...] para Kant, tudo tem seu preço ou uma dignidade: aquilo que tem um preço é substituível e tem equivalente; já aquilo que não admite equivalente, possui uma dignidade. Assim, as coisas possuem preço; os indivíduos possuem dignidade. Nessa linha, a dignidade da pessoa humana consiste que cada indivíduo é um fim em si mesmo, com autonomia para se comportar de acordo com seu arbítrio, nunca um meio ou instrumento para a consecução de resultados, não possuindo preço. (RAMOS, 2017, p.77)*

Ao concluir pelo direito do cidadão ao respeito recíproco, à proteção do Estado contra o “tratamento degradante” e a “discriminação odiosa”, com fornecimento de “condições materiais mínimas de sobrevivência [...] não importando qualquer outra condição referente à nacionalidade, opção política, orientação sexual, credo” (RAMOS, 2017, p. 77), André de Carvalho Ramos fornece elementos para se afirmar o alinhamento do julgamento com perspectiva de gênero com a dignidade humana (art. 1.º, III, CF) e os demais direitos fundamentais que dela decorrem, especialmente o do devido processo legal (art. 5, LIV, CF).

Soraia da Rosa Mendes, citada no Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero, ao enfrentar o tema produção e valoração da prova, diz que ofendida, no processo penal, vê-se silenciada pela impossibilidade de demonstrar que não consentiu com a violência e argumenta que:

5 Em tradução livre, o Manual para o Judiciário para sobre respostas eficazes da justiça criminal à violência contra mulheres e meninas tem por objetivos, desenvolvido pelo Escritório das Nações Unidas para Drogas e Crimes, tem por objetivo sensibilizar o Judiciário para reconhecer e superar a discriminação estrutural e promover a igualdade de gênero, melhorar os padrões e comportamentos dos juizes e melhorar o desempenho judicial, melhorar o acesso à justiça para as vítimas de violência de gênero e reduzir o risco de sua vitimização secundária; promover o compartilhamento de boas práticas introduzidas por tribunais criminais em todo o mundo para ajudar a garantir que mulheres e meninas, como denunciadas, recebam proteção adequada e apoio durante o processo de justiça criminal. Disponível em: [https://www.unodc.org/pdf/criminal\\_justice/HB\\_for\\_the\\_Judiciary\\_on\\_Effective\\_Criminal\\_Justice\\_Women\\_and\\_Girls\\_E\\_ebook.pdf](https://www.unodc.org/pdf/criminal_justice/HB_for_the_Judiciary_on_Effective_Criminal_Justice_Women_and_Girls_E_ebook.pdf). Acesso em: 18 ago. 2022.

6 A incorporação de perspectiva de gênero na decisão judicial, de acordo com o *Handbook for the Judiciary on Effective Criminal Justice Responses to Gender-based Violence against Women and Girls*, desenvolvido pela UNODC – United Nations Office on Drugs and Crime (VIENNA, 2019), e, conforme tradução livre, exige que os juizes avaliem os fatos de acordo com um entendimento cuidadoso da lei, livre de quaisquer preconceitos de gênero e estereótipos de gênero prejudiciais. Isso não se aplica apenas à decisão em si, mas também ao processo pelo qual a decisão é tomada (p. 99). Evidentemente, o dever de julgamento com perspectiva de gênero se apresenta como meio indispensável ao enfrentamento à violência contra mulheres e meninas, causadas pelo gênero e da qual depende específica atuação do sistema de justiça.

7 O documento afirma que, na promoção da igualdade de gênero no sistema judicial, todos os juizes, tanto mulheres quanto homens, têm um papel a desempenhar no tratamento da discriminação de gênero nos tribunais. Eles têm a obrigação de garantir que o tribunal ofereça igualdade de acesso e proteção igual a mulheres e homens (tradução livre), de acordo com os Princípios de Conduta Judicial de Bangalore (p. 153).



[...] na perspectiva exterior às experiências da vítima, há um evidente reducionismo processual penal que minimiza a violência sofrida pelo seu modo de operar a partir de construções dogmáticas só na aparência ancoradas no respeito a garantias fundamentais.

A autora realça a pouca credibilidade dada à palavra da mulher vítima, especialmente nos delitos contra a dignidade sexual, sobre ela recaindo o difícil ônus de provar a violência sofrida, acrescentando que:

[...] a palavra da vítima é, sim, a principal prova nos delitos sexuais e, por tal razão, há de ser respeitada nos parâmetros da dignidade que a todos e todas devem ser garantidos desde o procedimento investigatório até o completo esgotamento do processo judicial. (MENDES, 2020 p.95-97)

Faz parte do julgamento com perspectiva de gênero a alta valoração das declarações da mulher vítima de violência de gênero, não se cogitando de desequilíbrio processual; o peso probatório diferenciado se legitima pela vulnerabilidade e hipossuficiência da ofendida na relação jurídica processual, qualificando-se a atividade jurisdicional, desenvolvida nesses moldes, como imparcial e de acordo com o aspecto material do princípio da igualdade.<sup>8</sup>

Consequência do reconhecimento da relação entre homens e mulheres como assimétrica de poder, do que pode derivar violência de gênero, o Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero, de aplicação determinada pela mencionada Resolução CNJ n. 492/2023, de tem por objetivo contribuir para a reflexão sobre o exercício da jurisdição e como o magistrado e a magistrada podem avaliar se em determinada relação jurídica processual o julgamento com perspectiva de gênero pode identificar e neutralizar, por meio da atuação jurisdicional, situação estrutural de desigualdade.

Ao se considerar, portanto, que a violência contra a mulher, em razão do gênero, constitui violação de seus direitos humanos e liberdades fundamentais, como expressamente consignado no introito da Convenção de Belém do Pará, e que se repetem as violências em razão do gênero, não se mostrando adequadamente cumprida a exigência de amplo acesso das mulheres ao sistema de justiça, indispensável o julgamento com perspectiva de gênero, compreendido como política de segurança pública.

## REFERÊNCIAS

BARSTED, Leila Linhares. **Apresentação da Convenção Interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher**. Convenção de Belém do Pará, 1994. Disponível em: [https://assets-institucional-ipg.sfo2.cdn.digitaloceanspaces.com/2009/08/instru\\_inter\\_belem\\_para.pdf](https://assets-institucional-ipg.sfo2.cdn.digitaloceanspaces.com/2009/08/instru_inter_belem_para.pdf). Acesso em: 20 maio 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Recomendação Geral n. 35 sobre violência de gênero contra as mulheres do comitê para eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (CEDAW)**. Brasília: CNJ, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/769f84bb4f9230f283050b7673aeb063.pdf>. Acesso em: 20 maio 2022.

ALMEIDA, Maria Teresa Féria de. Julgar com uma perspectiva de gênero? **Julgar**, nov. 2017. Disponível em: <http://julgar.pt/wp-content/uploads/2017/11/201711109-ARTIGO-JULGAR-Julgar-com-uma-perspetiva-de-g%C3%A9nero-TeresaF%C3%A9ria.pdf>. Acesso em: 20 maio 2022.

UNITED NATIONS OFFICE ON DRUGS AND CRIME. **Handbook for the judiciary on effective criminal justice responses to gender-based violence against women and girls**. Vienna: UNODC, 2019. Disponível em: [https://www.unodc.org/pdf/criminal\\_justice/HB\\_for\\_the\\_Judiciary\\_on\\_Effective\\_Criminal\\_Justice\\_Women\\_and\\_Girls\\_E\\_ebook.pdf](https://www.unodc.org/pdf/criminal_justice/HB_for_the_Judiciary_on_Effective_Criminal_Justice_Women_and_Girls_E_ebook.pdf). Acesso em: 20 maio 2022.

HOUAISS, A.; Villar, M.S. **Pequeno dicionário Houaiss da língua portuguesa**. São Paulo: Moderna, 2015.

MENDES, Soraia da Rosa. **Processo penal feminista**. São Paulo: Atlas, 2020.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e justiça internacional: um estudo comparativo dos sistemas europeu, interamericano e africano**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

PIOVESAN, Flávia. A proteção internacional dos direitos humanos das mulheres. **Revista da EMERJ**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 57, Edição Especial, p. 70-89, jan.-mar. 2012. Disponível em: [https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj\\_online/edicoes/revista57/revista57\\_70.pdf](https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista57/revista57_70.pdf). Acesso em: 20 maio 2022.

Ramos, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

<sup>8</sup> Acerca das três vertentes da concepção da igualdade, Flávia Piovesan discorre sobre a igualdade formal, reduzida à fórmula “todos são iguais perante a lei” (que, ao seu tempo, foi crucial para a abolição de privilégios); b) a igualdade material, correspondente ao ideal de justiça social e distributiva (igualdade orientada pelo critério socioeconômico); e c) igualdade material, correspondente ao ideal de justiça enquanto reconhecimento de identidades (igualdade orientada pelos critérios de gênero, orientação sexual, idade, raça, etnia e demais critérios), ajustando-se a última subdivisão ao objetivo almejado pelo julgamento com perspectiva de gênero e que garante efetivo e eficaz acesso das mulheres à justiça. (PIOVESAN, 2012, p. 73)

# PAINEL 4 – MULHERES NO SISTEMA DE JUSTIÇA: BOAS PRÁTICAS

## AJUFE MULHERES E A DEFESA DA DIVERSIDADE NO PODER JUDICIÁRIO : BOAS PRÁTICAS E A ATUAÇÃO ASSOCIATIVA JUNTO AO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

*Camila Monteiro Pullin<sup>1</sup>*

### 1 INTRODUÇÃO

A Ajufe Mulheres é uma comissão formada em 2017 por juízas e juizes federais pela Associação dos Juizes Federais do Brasil (Ajufe).

Sua criação foi impulsionada pela inquietação causada pelos dados do Censo do Poder Judiciário de 2014, que indicavam a baixa participação feminina nos seus quadros. O Censo também indicou que muitas juízas se sentiam afetadas em sua vida pessoal mais do que os seus colegas homens, vivenciando dificuldades adicionais em processos de remoção ou promoção ou reações negativas de outros profissionais do sistema de justiça por serem mulheres.

A Comissão é coordenada por uma juíza federal indicada pela presidência da Ajufe, e atualmente conta com aproximadamente 30 componentes que participam diretamente das atividades. Além disso, existe um grupo de apoio no WhatsApp com quase duas centenas de juízas e juizes federais que promovem debates e troca de informações sobre a temática de equidade de gênero e raça e contribuem ativamente para as atividades da comissão.

Desde a sua criação, a Ajufe Mulheres vem promovendo eventos científicos, pesquisas, publicações e requerimentos aos órgãos de cúpula do Judiciário com a intenção de debater as assimetrias de gênero e raça na composição dos quadros do Poder Judiciário, por entender que a diversidade é indispensável para a concretização da democracia.

Além disso, a Comissão tem jogado luzes sobre o tratamento das usuárias e usuários do Sistema de Justiça, promovendo e participando de discussões sobre

juízo com perspectiva de gênero, com atuação de integrantes da comissão no grupo de trabalho instituído pelo CNJ para a redação do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero.

### 2 PRIMEIROS PASSOS: OS ANSEIOS DAS MAGISTRADAS FEDERAIS

A Ajufe, em 2017, instituiu a Comissão de Acompanhamento do Trabalho da Mulher no Poder Judiciário, que depois se tornou a “Comissão Ajufe Mulheres”.

Uma das primeiras iniciativas da comissão foi a realização de uma pesquisa para coleta de informações acerca dos anseios e dificuldades das magistradas. Pela primeira vez, mulheres magistradas federais foram ouvidas sobre os obstáculos encontrados no exercício da magistratura e na progressão na carreira. A grande maioria das pesquisadas, naquele momento, mencionou a dupla jornada da mulher e a dificuldade de acompanhamento familiar nas mudanças de lotação decorrentes das promoções. Também houve manifestações no sentido de atribuir ao machismo estrutural, que afeta juízas independentemente de terem ou não dupla jornada/filhos, uma vez que boa parte das mulheres assume o papel de cuidados com a família, ainda que seja com idosos ou outros entes.

Os achados da primeira pesquisa da Ajufe Mulheres indicaram que as magistradas federais têm a percepção de que sua vida pessoal é mais afetada pelo exercício da magistratura do que a dos colegas homens, com implicação direta das circunstâncias da sua vida privada no exercício da vida pública.

<sup>1</sup> Juíza Federal de Alagoa/TFR5. Mestre em Direito do Estado pela UFPR e Coordenadora da AJUFE Mulheres.

Quanto a promoções para os tribunais, apontou-se, ainda, que as juízas possuiriam mais dificuldade de ascensão, seja porque menos mulheres se candidatam, seja porque haveria maior identificação dos desembargadores com os candidatos do sexo masculino.

Outrossim, coletaram-se sugestões sobre como mudar esse cenário, tendo especial destaque a necessidade de maior presença feminina em posições de gestão do Judiciário, mudança na estrutura da carreira, regulamentação do teletrabalho, e medidas de educação e divulgação sobre o tema.

Os resultados da pesquisa foram transformados na Nota Técnica n. 1/2017 (AJUFE, 2017), que passou a ser divulgada pela Ajufe e apresentada aos órgãos do Judiciário, além de ter sido utilizada como material de pesquisa acadêmica (SCIAMARELLA, 2020).

No mesmo ano, iniciou-se o trabalho de coleta de informações junto ao Conselho da Justiça Federal sobre a carreira das magistradas, participação de mulheres em bancas de concurso e cargos de direção e convocações, o que, em 2019, deu ensejo à Nota Técnica n. 2/2019 (AJUFE, 2019).

A obtenção dos dados iniciais, a partir das magistradas federais e dos TRFs, foi fundamental para que a comissão pudesse dirigir sua atuação, levantando hipóteses que pudessem explicar a baixa participação feminina na magistratura e o chamado “teto de vidro”, promovendo eventos científicos e propondo soluções e medidas junto aos órgãos de cúpula do Judiciário.

### 3 O QUE OS NÚMEROS MOSTRAM

Desde a sua criação, a Comissão Ajufe Mulheres vem pautando suas ações ancorada nos dados oficiais sobre a participação feminina no Poder Judiciário, que decorrem das pesquisas realizadas pelo CNJ e Conselho da Justiça Federal.

Do CNJ, cita-se o Censo do Poder Judiciário de 2013 (CNJ, 2013), publicado em 2014, a pesquisa “Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário” (CNJ, 2019), de 2019; a pesquisa “A Participação Feminina nos Concursos para a Magistratura” (CNJ, 2020), de 2020; a “Pesquisa sobre negros e negras no Poder Judiciário” (CNJ, 2021), de 2021, e a mais recente de todas, publicada em 2023, a pesquisa “Participação Feminina na Magistratura: atualizações” (CNJ, 2023).

De acordo com os dados apresentados nas pesquisas mais atualizadas, as mulheres correspondem a quase 52% da população brasileira, enquanto as juízas representam apenas 38%, e as magistradas negras apenas 6%, do total de magistrados no país (CNJ, 2021).

As juízas substitutas representam 45,7% do total, mas, na segunda instância, as mulheres representam apenas 25,7% do quadro. Além disso, as pesquisas apontam

a estagnação no acesso aos cargos de segunda instância: entre 2008 e 2018, o percentual de 24,9% aumentou menos de um ponto percentual (25,7%).

Na Justiça Federal, houve uma redução de magistradas federais, de 34,6% em 2008 para 31,2% em 2018. A diminuição foi mais acentuada quanto ao número de desembargadoras: em 2008, elas eram 24,5%, passando para 20,3% em 2018. Após a ampliação da Justiça Federal em segundo grau e criação do TRF6, com o aumento de 76 novos cargos de desembargador, as mulheres continuaram a representar apenas aproximadamente 20% do quadro.<sup>2</sup>

A situação não é melhor quando se analisam os tribunais superiores: na última década, as mulheres ocuparam apenas 13,3% das vagas abertas.

De acordo com a pesquisa “Participação Feminina na Magistratura”, de 2023:

[...] entre ministros e desembargadores, a Justiça Federal apresenta quase todos os tribunais com percentuais inferiores ao encontrado nacionalmente [...]

Deve-se destacar que essa informação, em conjunto com o baixo quantitativo de mulheres ingressantes na magistratura federal, aponta para uma possibilidade de permanência de baixo percentual de participação feminina entre os desembargadores ao longo dos anos. (CNJ, 2023)

Resta claro que, conforme a carreira avança, o desequilíbrio de gênero e raça se acentuam e desafiam o senso comum de que a passagem do tempo seria suficiente para dar conta de ampliar o número de mulheres nos cargos de maior nível hierárquico. O tempo e o desenho da instituição não têm favorecido a ampliação da participação feminina e de pessoas negras no Poder Judiciário, revelando, ao contrário, o chamado “teto de vidro”.

### 4 POR QUE DIVERSIDADE IMPORTA?

É indispensável que os órgãos estatais, em especial os que materializam poderes do Estado, que é republicano e democrático, sejam compostos de forma plural, refletindo a sociedade em que estão inseridos.

Nessa perspectiva, a baixa diversidade no Poder Judiciário não é exclusivamente um problema das minorias sociais, mas sim de toda a sociedade. A partir da análise da dimensão interna do sistema de Justiça, ou seja, das estruturas que o compõem e das dinâmicas de ingresso e progressão na carreira, com a lente de gênero e raça, a diversidade na composição dos quadros é premissa necessária para que o Poder Judiciário cumpra seu compromisso com a democracia e com o Estado de Direito.

2 Dados extraídos dos portais dos 6 Tribunais Regionais Federais

A luta por representatividade interna impulsiona a reflexão sobre a realidade demográfica da população brasileira e a garantia efetiva de igualdade de oportunidades nos espaços de poder, conectando-se, também, com dimensão externa, que se traduz na prestação jurisdicional.

Ainda que o acesso à Justiça seja um direito fundamental e a base do Estado de Direito, há que se reconhecer a existência de fatores que tornam sua efetivação mais difícil para grupos minorizados, uma vez que práticas e políticas aparentemente neutras podem gerar resultados discriminatórios, ainda que desprovidos de intencionalidade.

Ao relembrar a trajetória de Ruth Ginsburg, juíza da Suprema Corte dos Estados Unidos, falecida em 2020, as magistradas Karen Luise Souza, Tani Wurster e Sayonara Mattos escreveram sobre a importância da pluralidade na composição das cortes, para além da mera promoção da igualdade:

São as diferentes visões de mundo que as mulheres, assim como outros grupos sociais, agregam à sua compreensão da norma jurídica e respectiva aplicação.

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

Na medida em que multiplicam as experiências de vida e os lugares sociais do Poder Judiciário, possibilita-se que realidades diversas e heterogêneas sejam mais bem compreendidas, conferindo-se maior densidade democrática às decisões judiciais.

## 5 PIONEIRISMO E BOAS PRÁTICAS

A Ajufe Mulheres foi primeira comissão instituída entre as associações de classe para tratar do tema gênero no sistema de Justiça, tendo inspirado a criação de outras comissões, como a Anamatra Mulheres, ANPR Mulheres, AMB Mulheres, Rejufe Mulheres, TRF1 Mulheres, entre outras.

Em um momento em que ainda não se discutia a baixa participação feminina, e inexistia qualquer tipo de política de incentivo à participação das mulheres no Poder Judiciário, a Ajufe Mulheres inovou ao iniciar o debate sobre desigualdades e assimetrias de gênero no sistema de Justiça, em especial ao publicar as Notas Técnicas n. 1 e 2, conforme já explicitado anteriormente.

Merece destaque a atuação da comissão quando da publicação da Resolução n. 255, de 4 de setembro de 2018 (CNJ, 2018), que instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário pelo CNJ. Magistradas federais visitaram gabinetes dos conselheiros e conselheiras entregando exemplares das notas técnicas, a fim de mostrar a importância da implementação política pública de equidade de gênero no sistema de Justiça. Por ocasião da sessão plenária que promulgou a Resolução n. 255, houve menção à atuação da Ajufe Mulheres na defesa da sua aprovação (CNJ, 2018a).

Em 2020, na vanguarda das discussões sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero, a Ajufe Mulheres lançou a Cartilha “Julgamento com Perspectiva de Gênero – um Guia para o Direito Previdenciário” (AJUFE, 2020), obra coletiva coordenada pelas juízas federais Tani Maria Wurster e Clara da Mota Santos Pimenta Alves, com a participação de magistradas, magistrados e pesquisadores. Pouco tempo após a publicação, a cartilha foi incorporada ao Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero, aprovado pelo CNJ em novembro de 2021 (CNJ, 2021a).

Em março de 2022, a Ajufe Mulheres apresentou em coletiva de imprensa a pesquisa “Quem estamos empoderando? Indicadores e tendências sobre diversidade em cortes constitucionais”, em parceria com a Universidade de Oxford (AJUFE, 2021). A pesquisa, ainda em andamento, trata da composição de mais de 50 cortes constitucionais do mundo, com recortes de raça e gênero, trazendo o panorama sobre as políticas públicas das democracias mundiais sobre diversidade. Os resultados parciais também foram apresentados perante o CNJ, no evento Mulheres na Justiça: Novos Rumos da Resolução 255/2018, em novembro de 2022, pela pesquisadora Karina Denari, da FGV/RIO.

Em 11 e 12 maio de 2023, a Ajufe realizou o 5.º Seminário “Mulheres no Sistema de Justiça: Desafios e Trajetórias”, com o tema Participação Feminina nos Espaços de Poder, com a participação de ministras de Tribunais Superiores, governadoras, integrantes do Poder Executivo e Legislativo, além de membros da academia, sociedade civil e magistradas (AJUFE, 2023). O seminário é realizado anualmente desde 2017.

Atualmente, está em andamento a formatação de um *e-book* com decisões judiciais e artigos sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero.

Além das iniciativas já mencionadas, merecem destaque outros projetos da Comissão Ajufe Mulheres (AJUFE, 2023a):

- Dados sobre a participação feminina na magistratura com recorte racial – 2.ª edição (AJUFE, [2021?]);
- Cartilha “Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário” (AJUFE; JOTA, [2020?]);



- Obra “Magistratura e Equidade: Estudos sobre Gênero e Raça no Poder Judiciário” (PIMENTA; SUXBERGER; VELOSO, 2018);
- *Podcast* “Mulheres em Debate”, com 14 episódios até o momento, disponível no canal “Justiça Federal em Debate”, nas plataformas de *podcast*;
- Projeto “Conhecendo as Juízas Federais” (AJUFE, 2019), com mais de 20 entrevistas;
- Grupo de estudos “Raça e Gênero”, com reuniões mensais virtuais, abertas a juízas e juizes federais, para discussão de leituras definidas anualmente.

Por fim, é importante destacar que a Ajufe Mulheres participa ativamente do grupo de trabalho instituído pelo CNJ para dar cumprimento à Resolução n. 255/2018, atuando em eventos científicos, comitês regionais nos tribunais e oficinas, com a propositura de medidas efetivas para a redução das desigualdades.

Entre as medidas sugeridas e posteriormente transformadas em ações concretas pelo Conselho, cita-se a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, instituída pela Resolução n. 351 de 28 de outubro de 2020; a Resolução 492, de 17 de março de 2023, que estabeleceu a adoção do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero pelo Poder Judiciário; a Resolução n. 496/2023, que alterou a Resolução n. 75/2009, estabelecendo a paridade de gênero nas comissões examinadoras e bancas de concurso, além da inclusão das disciplinas de Direitos Humanos, Gênero, Patriarcado e Raça nos editais de concurso para a magistratura; Resolução n. 481/2022, que alterou a Resolução n. 343/2020, para incluir as magistradas e servidoras lactantes e gestantes no regime de condições especiais de trabalho.

Ainda há outros pleitos da comissão que estão em fase de análise, tais como a paridade no acesso aos tribunais, paridade nas convocações e cargos diretivos, e criação de plataforma de dados permanente de informações dos tribunais sobre raça e gênero na magistratura.

## 6 CONCLUSÕES

Após seis anos de criação da Ajufe Mulheres e pouco mais de quatro anos da publicação da Resolução n. 255 pelo CNJ, a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário tem frutificado. Sabe-se que a diversidade é imperativo à concretização da Democracia.

Pesquisas e dados têm sido publicados com frequência, embasando a formulação das políticas públicas de promoção da igualdade. Tem-se notícia da iminente criação de um banco de dados desagregados com recortes de gênero, raça e etnia, que irá permitir a consulta aos números do Poder Judiciário em tempo real, favorecendo

de modo mais eficiente a elaboração de medidas de incentivo e promoção da diversidade pelos diversos atores do sistema da Justiça.

Das informações disponíveis até o momento, extraiu-se que a participação feminina na magistratura tem crescido nos últimos anos, a despeito de todos os esforços para sua promoção. O chamado “teto de vidro”, longe de ser uma hipótese, tem sido reiteradamente confirmado: as mulheres ascendem na carreira em menor proporção que os homens. A iniquidade chega ao extremo quando se inclui o marcador racial nesta equação.

O tempo não está se encarregando de promover a igualdade e a diversidade nos tribunais.

Diante desse quadro já conhecido e respaldado em números, é preciso avançar e buscar respostas aos novos questionamentos sobre os caminhos e ferramentas para a concretização da diversidade na composição do Poder Judiciário.

Como bem escrevem as magistradas Karen Luise Souza, Tani Wurster e Sayonara Matos, as democracias contemporâneas são marcadas pela pluralidade de valores e pelas diferenças e, por tal razão, “é intuitivo que os órgãos estatais, em especial os que materializam um dos poderes do Estado, que é republicano e democrático, sejam compostos de forma plural, refletindo a comunidade em questão inseridos” (SOUZA; MATTOS; WURSTER, 2020).

A Ajufe Mulheres continuará defendendo a pauta da igualdade e diversidade no Poder Judiciário, da defesa dos direitos humanos e do combate à discriminação em todas as suas formas, em colaboração com o CNJ na formulação de políticas públicas para a diversidade no sistema de Justiça.

## REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL. Comissão Ajufe Mulheres. **Site**. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.ajufe.org.br/comissao-ajufe-mulheres>. Acesso em: 17 jul. 2023.

ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL. **Conhecendo as juízas federais**. Brasília: Ajufe, 2019. Disponível em: <https://www.ajufe.org.br/publicacoes/outras-publicacoes/12314-conhecendo-as-juizas-federais-publicacao>. Acesso em: 17 jul. 2023.

ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL. **Dados sobre a participação feminina na magistratura com recorte racial**. 2. ed. Brasília: Ajufe Mulheres, [2021?]. Disponível em: [https://www.ajufe.org.br/images/2022/PDF/Dados\\_participacao\\_feminina\\_versaoweb.pdf](https://www.ajufe.org.br/images/2022/PDF/Dados_participacao_feminina_versaoweb.pdf). Acesso em: 17 jul. 2023.

<sup>3</sup> <https://open.spotify.com/show/5pKFXOvxIsSyyArjv92cNX>



ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL. **Julgamento com perspectiva de gênero**: um guia para o direito previdenciário. Brasília: Ajufe, 2020. Disponível em: [https://www.ajufe.org.br/images/pdf/CARTILHA\\_-\\_JULGAMENTO\\_COM\\_PERSPECTIVA\\_DE\\_GÊNERO\\_2020.pdf](https://www.ajufe.org.br/images/pdf/CARTILHA_-_JULGAMENTO_COM_PERSPECTIVA_DE_GÊNERO_2020.pdf). Acesso em: 17 jul. 2023.

ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL. Mulheres e debate. **Justiça Federal em debate**. Podcast. Disponível em: <https://open.spotify.com/show/5pKFXOvxIsSyyArjv92cNX>. Acesso em: 17 jul. 2023.

ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL. **Nota Técnica Ajufe Mulheres n. 01/2017**: resultados da pesquisa para se conhecer o perfil das associadas da Ajufe. Brasília: Ajufe Mulheres, 2017. Disponível em: <https://www.ajufe.org.br/images/pdf/NotaTecnica01Mulheres.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2023.

ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL. **Nota Técnica Ajufe Mulheres n. 02/2019**. Brasília: Ajufe Mulheres, 2019. Disponível em: <https://www.ajufe.org.br/images/2019/PDF2019/Nota-Tecnica-Mulheres-2.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2023.

ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL, JOTA. **Política de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no Poder Judiciário**: guia prático para implementação com foco em gênero. Brasília: Ajufe, [2020?]. Disponível em: [https://www.ajufe.org.br/images/pdf/Cartilha\\_AJUFETO\\_JOTA\\_-\\_Bastet-editado-FINAL.pdf](https://www.ajufe.org.br/images/pdf/Cartilha_AJUFETO_JOTA_-_Bastet-editado-FINAL.pdf). Acesso em: 17 jul. 2023.

ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL. **Quem estamos empoderando**: indicadores e tendências sobre diversidade em cortes constitucionais. Brasília: Ajufe, 2021. Disponível em: [https://www.ajufe.org.br/images/2022/03/AJUFETO\\_Apresentação\\_abreviada.pdf](https://www.ajufe.org.br/images/2022/03/AJUFETO_Apresentação_abreviada.pdf). Acesso em: 17 jul. 2023.

ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL. **SEMINÁRIO MULHERES NO SISTEMA DE JUSTIÇA**: desafios e trajetórias. 5. 11 e 12 maio 2023. Disponível em: <https://www.youtube.com/@tvajufe>. Acesso em: 17 jul. 2023

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Censo do Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2013. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/censo-do-poder-judiciario/edicao-2013/>. Acesso em: 17 jul. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/contendo/arquivo/2019/05/cae277dd017bb4d4457755feb5e9d9f.pdf>. Acesso em: 21 maio 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **A participação feminina na magistratura**. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/03/relatorio-participacao-feminina-na-magistratura-v3-20-03-23-ficha-catalogifica.pdf>. Acesso em: 21 maio 2023.

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](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB_RELATORIO_Participacao_Feminina-FIM.pdf). Acesso em: 21 maio 2023.

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-290921.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução n. 255 de 04/09/2018**. 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: 17 jul. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Sessão Plenária de 4 setembro de 2018**. Brasília: CNJ, 2018. Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=\\_VzK\\_KM55gw&t=3351s](https://www.youtube.com/watch?v=_VzK_KM55gw&t=3351s). Acesso em: 17 jul. 2023.

PIMENTA, Clara Mota; SUXBERGER, Rejane Jungbluth; VELOSO, Roberto Carvalho (Org.). **Magistratura e equidade**: estudos sobre gênero e raça no Poder Judiciário. Belo Horizonte: D'Plácido, 2018. Disponível em: <https://www.ajufe.org.br/publicacoes/outras-publicacoes/10465-magistratura-e-equidade>. Acesso em: 17 jul. 2023.

SCIAMARELLA, Ana Paula. **Magistratura e gênero**: uma análise da condição profissional feminina no Judiciário fluminense. Rio de Janeiro: Autografia, 2020. Disponível em: [https://www.academia.edu/56802775/Magistratura\\_e\\_g%C3%AAnero\\_um\\_olhar\\_sobre\\_as\\_mulheres\\_nas\\_c%C3%BApulas\\_do\\_judici%C3%A1rio\\_brasileiro](https://www.academia.edu/56802775/Magistratura_e_g%C3%AAnero_um_olhar_sobre_as_mulheres_nas_c%C3%BApulas_do_judici%C3%A1rio_brasileiro). Acesso em: 17 jul. 2023.

SOUZA, Karen Luise Vilanova Batista de; MATTOS, Sayonara Gonçalves da Silva; WURSTER, Tani Maria. Ruth Bader Ginsburg e a diversidade na Justiça como pressuposto de legitimidade. **Jote**, dez. 2020. Disponível em: <https://www.ajufe.org.br/imprensa/artigos/15413-ruth-bader-ginsburg-e-a-diversidade-na-justica-como-pressuposto-de-legitimidade>. Acesso em: 17 jul. 2023.

## PAINEL 4 – MULHERES NO SISTEMA DE JUSTIÇA: BOAS PRÁTICAS

### O PAPEL SOCIAL DA MAGISTRATURA TRABALHISTA EM FACE DA DESIGUALDADE DE GÊNERO: EXPERIÊNCIAS DA COMISSÃO ANAMATRA MULHERES

*Luciana Paula Confort*

Em 2019, a Associação Nacional de Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) constituiu, de forma permanente, a Comissão Anamatra Mulheres, que tem por objetivo implementar, no âmbito da Associação, estudos e debates da temática equidade de gênero, tanto no âmbito da representação associativa, quanto no sistema de Justiça, a fim de impulsionar as ações políticas da entidade, além de promover reflexões sobre os impactos da desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Desde a sua constituição, a Comissão Anamatra Mulheres realiza eventos, faz publicações para o esclarecimento de direitos e planeja ações concretas para a redução das desigualdades de gênero.

A partir da criação da Comissão Anamatra Mulheres, verificam-se avanços consideráveis na pauta equidade de gênero no âmbito associativo trabalhista. Com relação à maior participação feminina no Poder Judiciário, é necessário que todas as pautas incorporem a perspectiva interseccional de gênero, sendo necessária maior conscientização e o estabelecimento de reais condições para que mais mulheres possam estar nos espaços de poder e decisórios, quebrando o ciclo que limita a participação de mulheres como dirigentes associativas, de tribunais, presidentes de comissões, juízas auxiliares, juízas convocadas, promovidas por merecimento etc.

A esse respeito, importante destacar teses aprovadas no 20.º Congresso Nacional da Magistratura do Trabalho (Conamat), realizado em maio de 2022, que vinculam a atividade associativa da Anamatra e que, certamente, fomentarão novas políticas para a maior participação feminina no Poder Judiciário trabalhista.<sup>1</sup>

Entre as teses aprovadas, relativas à Comissão Anamatra Mulheres, podem ser destacados os seguintes temas, entre outros:

a) enfrentamento da desigualdade de gênero no Poder Judiciário trabalhista, de modo que as admi-

nistrações dos tribunais atuem efetivamente para possibilitar que as magistradas tenham condições efetivas de avançarem nas carreiras e participarem das atividades de pesquisa e estudos, a fim de contribuir com medidas de aperfeiçoamento e aprimoramento internos;

- b) busca pela regra de paridade, baseada na política nacional de incentivo à participação institucional feminina no Poder Judiciário, da Resolução 255/2018 do CNJ, para alcançar a paridade em grupos de trabalho, comissões, comitês, juízos auxiliares, eventos institucionais e das escolas judiciais, especialmente os que tratam de temas jurídicos, inclusive com adoção de políticas concretas e eficazes ao fomento da diversidade de gênero;
- c) busca pela equidade de gênero nas atividades associativas, para o alcance de paridade dentro das associações, a fim de combater a desigualdade estrutural de gênero, nos cargos da diretoria executiva, do conselho fiscal e nas escolas associativas;
- d) busca da equidade no âmbito administrativo, com a estipulação de cotas, ações educativas, grupos de estudo, ouvidoria das mulheres, entre outras ações, para a paridade de gênero na gestão pública, em observância à meta 9 do CNJ, para a integração da Agenda 2030 ao Poder Judiciário;
- e) inclusão da equidade de gênero na pauta da diretoria de assuntos legislativos, para a consideração da perspectiva de gênero nos estudos, proposições e acompanhamento de projetos de lei e alterações legislativas, inclusive para ações afirmativas;
- f) adoção da perspectiva de gênero para materialização do princípio da igualdade no âmbito dos Tribunais do Trabalho, da elaboração à execução

<sup>1</sup> Todas as teses aprovadas estão disponíveis no seguinte endereço: <https://www.anamatra.org.br/conamat/20-edicao>.

de atos administrativos, até aos julgamentos de processos disciplinares;

- g) criação do Observatório Anamatra Mulheres, com o objetivo de identificar processos administrativos e judiciais nos Tribunais trabalhistas envolvendo julgamento com perspectiva interseccional de gênero e a partir dos dados qualificados, apresentar propostas de atuação associativa e institucional para o enfrentamento da violência e da desigualdade de gênero interseccional no Poder Judiciário trabalhista, em cumprimento às Resoluções 254 e 255/2018, ODS 5 e 16 da Agenda 2030 da ONU, Recomendação 128/2022 do CNJ e Convenção 190 da OIT;
- h) implementação de cotas para mulheres negras nos Tribunais Superiores, mediante atuação conjunta entre as associações da magistratura e o sistema de Justiça, para o aperfeiçoamento do Poder Judiciário, tornando-o mais plural, solidário e inclusivo;<sup>2</sup>
- i) inversão do ônus da prova nos processos que tratem sobre assédio sexual, à luz da Convenção 190 e da recomendação 206 da OIT, como plena garantia do acesso à Justiça;
- j) necessária criação de banco de dados, pelo CNJ, com atualização permanente, contendo o perfil sociodemográfico de magistradas e magistrados brasileiros.

Na Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho, por ocasião da Conferência Internacional do Trabalho, em 2019, quando foi aprovada a Convenção 190 e a Recomendação 206, houve compromisso expresso com um mundo do trabalho livre de violência e de qualquer tipo de assédio.

A aprovação da Convenção 190 da OIT foi histórica. É o primeiro tratado internacional para o enfrentamento das violências e assédio no mundo do trabalho, com o reconhecimento de que tais condutas levam à violação de direitos humanos e são ameaça à igualdade de oportunidades e incompatíveis com o trabalho decente. A norma entrou em vigor em junho de 2021 e já foi ratificada por vários países. O Poder Executivo brasileiro encaminhou mensagem ao Congresso Nacional para a deflagração do referido processo de ratificação, no mês de março de 2023, em conjunto com a Convenção 156, sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores, com Encargos de Família, pelo que foi saudado pela OIT (OIT, 2023).

Outra iniciativa da Comissão Anamatra Mulheres foi a elaboração de propostas para os debates da Comissão de Desigualdade no Mundo do Trabalho, reunida na Conferência Internacional do Trabalho de 2021, com a

inclusão da ratificação da Convenção 190 da OIT pelo Brasil como uma das medidas essenciais e sua aplicação em conjunto com a Recomendação 206, além da consideração das tarefas de cuidado como potenciais excludentes das oportunidades de crescimento socioproductivo das mulheres (CONFORTI, 2022).

É inegável a necessidade do estabelecimento de políticas públicas inclusivas e voltadas à melhoria do mercado de trabalho das mulheres e melhor preparo das meninas, para maior equilíbrio e erradicação das desigualdades, nos campos laboral, produtivo e econômico, afastando os efeitos perversos da ausência de igualdade de oportunidades e a violência contra a mulher, em todos os campos.

Barreiras são impostas à ascensão feminina no mercado de trabalho, especialmente aos cargos de chefia e a salários equânimes aos dos homens, como a divisão sexual do trabalho e a ausência de oferta de cargos e empregos para as mulheres, entre outros obstáculos, que impõem limites à inserção socioproductiva e ao desenvolvimento pessoal, com restrição do potencial de geração de riqueza de mais da metade da população brasileira, segundo dados do Observatório da Diversidade e da Igualdade de Oportunidades no Trabalho no Brasil.<sup>3</sup>

A respeito das tarefas de cuidado, importante citar as conclusões do relatório da OXFAM Brasil (2020), denominado “Tempo de cuidar: o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade”. O documento tece críticas ao “sistema econômico sexista e falho, que valoriza mais a riqueza de um grupo de poucos privilegiados, na sua maioria homens, do que bilhões de horas dedicadas ao trabalho mais essencial – o do cuidado não remunerado e mal pago, prestado principalmente por mulheres e meninas em todo o mundo”. Destaca, ainda, que “a pesada e desigual responsabilidade por esse trabalho de cuidado perpetua as desigualdades de gênero e econômica” (OXFAM Brasil, 2020).

Em face do exposto, a Anamatra, em conjunto com o Ministério Público do Trabalho, a OIT, a ONU Mulheres e a Coalizão Empresarial pelo Fim da Violência contra as Mulheres e Meninas, que reúne 127 empresas, entre outras instituições, aderiram ao ato público convocado pela Secretaria da Mulher da Câmara dos Deputados, realizado no dia 9 de março de 2022, no Salão Negro da Câmara dos Deputados, em defesa da ratificação da Convenção 190 da OIT pelo Estado brasileiro. A Câmara dos Deputados, na oportunidade, encaminhou à Presidência da República, com o apoio de diversos parlamentares, a indicação de assinatura da norma internacional (INC 1483/2021). No mesmo sentido, o TST aprovou, no dia 22 de março de 2022, em sessão do Tribunal Pleno, moção de apoio à ratificação da Convenção 190 da OIT,

2 A esse respeito, a Anamatra (2023) lançou Carta Aberta por Mulheres da Carreira Trabalhista e Negra no STF.

3 Disponível em: <https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/0?dimensao=genero>. Acesso em: 8 ago. 2022.

“como ação concreta, destinada a coibir a violência e o assédio no mundo do trabalho”<sup>4</sup>

Entre as propostas apresentadas pela Anamatra à Comissão de Desigualdade no Mundo do Trabalho da OIT, destaca-se a observância da transversalidade no trabalho, chamando-se a atenção para os reflexos que o atravessamento por raça, gênero e outros marcadores geram na inclusão de grupos sociais vulnerabilizados. A transversalidade é um princípio das Nações Unidas que precisa ser mais apropriado na esfera laboral. Outra proposta a ser destacada é o estímulo à criação, nos países membros, de normativa e estrutura de apoio à trabalhadora vítima de assédios e violências no trabalho. O assédio sexual e o moral têm se mostrado como violências corriqueiras no mercado de trabalho feminino, cuja superação ainda exige amplo trabalho de conscientização para a sua identificação, já que muitos casos de assédios ainda não são vistos como tais ou não são denunciados. No entanto, o assédio se coloca como causa de interrupção de carreiras de mulheres, com consequência na lentidão da ascensão, menores salários, entre outros fenômenos.

Sobre o tema “Julgamento com Perspectiva Interseccional de Gênero”, considerando que o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (CNJ, 2021) apresenta diretrizes para orientar o exercício da jurisdição, constituindo-se como ferramenta para o rompimento da cultura de violências, discriminações e preconceitos contra mulheres e meninas e demais grupos vulneráveis, a Comissão Anamatra Mulheres, em conjunto com a Enamatra promoveu, de forma exitosa, curso com a temática, com a participação da magistratura, advocacia e academia (ANAMATRA, 2022).

A atividade acadêmica, de alto nível, envolveu mais de 70 magistradas e magistrados do Trabalho e certamente deixará o legado de uma visão mais sensível e inovadora na apreciação dos casos, a partir das lentes de gênero e das assimetrias presentes nas relações de trabalho.

Como produto do curso, houve a publicação de *e-book* que reúne reescrita de decisões judiciais com a aplicação da perspectiva interseccional de gênero, incluindo breves explicações sobre o processo de construção das decisões em grupo e as redações das reescritas propriamente ditas (ANAMATRA, 2023a). A iniciativa alinha-se à Resolução CNJ n. 492, que torna obrigatória a adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero para todo o Poder Judiciário nacional. A Recomendação n. 128 de 2022 foi transformada na Resolução em comento, publicada no dia 17 de março de 2023 (CNJ, 2023), e é mais um instrumento que visa alcançar a igualdade de gênero, Objetivo de Desenvol-

vimento Sustentável (ODS) 5 da Agenda 2030 da ONU, em observância à Meta 9 do CNJ.

Com as iniciativas mencionadas, a Anamatra, por meio da Comissão Anamatra Mulheres, marca a participação social da magistratura trabalhista na construção de políticas voltadas à maior equidade de gênero, tanto no Sistema de Justiça, quando nos julgamentos pelo Poder Judiciário trabalhista, contribuindo como agente de transformação social.

O tema da igualdade de gênero no Poder Judiciário possui íntima relação com a necessidade de promoção de equidade em todos os segmentos da sociedade, sendo relevante destacar, nos 80 anos da Justiça do Trabalho, as desigualdades institucionais, especialmente nos espaços decisórios e de poder e, também, o papel da Justiça do Trabalho no equilíbrio das relações laborais, com destaque para as questões de gênero, interseccionais e relacionadas aos vulneráveis, para o alcance de igualdade material.

É necessário refletir como o Poder Judiciário poderá reconhecer, com propriedade, violências e violações, sem ter em sua composição uma formação mais plural. Mesmo no caso da Justiça do Trabalho, em que há uma equivalência entre magistradas e magistrados, é importante problematizar se só a mudança quantitativa resultará em decisões relevantes sob o prisma da proteção de direitos fundamentais e humanos.

Como se sabe, a igualdade numérica pouco pode representar se não houver participação ativa nos espaços políticos e de tomada de decisão, entendida como paridade real. Como aponta Camila de Jesus Mello Gonçalves:

Para alcançar a igualdade de gênero não basta que o número de mulheres se aproxime do número de homens. É necessário garantir a qualidade da presença feminina sob o enfoque da participação efetiva nas decisões dos Tribunais (GONÇALVES, 2020).

No mesmo sentido, destaca-se a lição de Nancy Fraser, quando assevera que “a paridade não é apenas uma questão de números”, mas sim, “de um estado qualitativo”, uma “paridade participativa”. A autora discorre, com base na teoria feminista, sobre a importância da “emancipação” em oposição à dominação, incluindo a paridade como uma das categorias da emancipação. Fraser assevera que a “participação paritária” deve considerar “três dimensões da dominação”, que são: “a distribuição econômica, o reconhecimento cultural e legal e a representação política”, destacando que essas desigualdades, tanto quanto a de representação, “podem constituir (e constituem) obstáculo à paridade” (FRASER, 2011).

4 TST (2022). Referido apoio formal ocorreu em atendimento a requerimento da Anamatra (Ofício 062/2022, do dia 14/3/2022), entre outros apresentados ao Grupo de Trabalho criado no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, conforme reconhecimento enviado à entidade pelo Presidente do TST e do CSJT (Ofício Circular TST-GP n. 283 do dia 5/4/2022).



No mesmo sentido, importante problematizar a desigualdade de raça no Poder Judiciário. Segundo estudo do CNJ, nos anos de 2019 e 2020, o percentual de magistradas(os) negras(os) que ingressaram por concurso público foi de apenas 21% (CNJ, 2021a).

Considerando tais dados, a Enamatra, entidade de docência da Anamatra, lançou o projeto “Enegrecendo a toga”, curso preparatório para o concurso da magistratura do trabalho, exclusivamente para candidatas(os) negras(os) de baixa renda, preferencialmente do gênero feminino, como medida afirmativa para a inclusão de mais magistradas(os) com esse perfil no Poder Judiciário.<sup>5</sup>

De acordo com o Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário, publicado pelo CNJ (CNJ, 2019), as magistradas ocupam 38,8% dos seus quadros. Nos Tribunais Superiores, as mulheres representam apenas 19,06% das respectivas composições e nos tribunais de segundo grau, alcançam 25,7%. Já nos cargos diretivos nos tribunais, a participação feminina fica entre 25% e 30%. Segundo Pesquisa sobre Dificuldades na Carreira da Magistrada, realizada pela Enamat (ENAMAT, 2019), 35,9% das juízas do Trabalho participantes não acreditam em igualdade para concorrer a cargos diretivos nos tribunais e 28,5%, não veem igualdade para concorrer a mandatos associativos.

Na esteira da Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, implementada pela Resolução CNJ n. 255, de 4 de setembro de 2018, um dos pontos principais é o incremento da ocupação das mulheres nos cargos de direção dos Tribunais, além de outras medidas para a efetivação da paridade de gênero na magistratura, como a participação nos processos de escolha para a promoção, inclusive como forma de afastar a reprodução do sistema patriarcal e discriminatório da sociedade em geral, o que também resulta na supressão da perspectiva de gênero e dos aspectos interseccionais nos julgamentos. Referido incentivo deve ser estendido igualmente para a participação de mulheres não brancas, até mesmo para o ingresso no Poder Judiciário, uma vez que na pesquisa realizada pela Enamat, já citada, a maior parte das magistradas se declarou branca (81%).<sup>6</sup>

Diante de tal quadro e considerando a Portaria CNJ n. 133, de 28 de setembro de 2018, que insere na agenda do Poder Judiciário a temática dos ODS da Agenda 2030 da ONU, em especial o ODS 5, que trata de igualdade de gênero e o ODS 16, sobre Paz, Justiça e Instituições Eficazes, é crucial que magistradas, procuradoras e advogadas sejam cada vez mais estimuladas pelas associações, colegas e comunidade jurídica, a se engajarem nos concursos para promoção e acesso às

Cortes de Justiça, tanto no âmbito regional como no nacional, para que o Poder Judiciário assumira posição, não só na conscientização sobre objetivos defendidos em âmbito mundial, mas para a efetiva adoção de feição republicana e que reflita a diversidade da sociedade brasileira, em sintonia com os princípios constitucionais e objetivos do desenvolvimento sustentável. Assim, é necessário que mais mulheres participem dos processos de escolha para os cargos de ministra, de acordo com a nomenclatura imposta pela Resolução CNJ n. 376, de 2 de março de 2021, pelo desprendimento e encorajamento que podem trazer à maior participação feminina, a fim de que as Cortes de Justiça possam adotar critério proativo de composição de listas para a nomeação de mulheres e para o que o Poder Judiciário possa tornar-se mais plural e representativo da sociedade, como medida indispensável à democracia.<sup>7</sup>

Chimamanda Nozi Adiche destaca as dificuldades para o trato de questões de gênero ou feministas, apontando que “as pessoas se sentem desconfortáveis”, sobretudo porque “mudar o *statu quo* é sempre penoso”. A autora ressalta a importância de se pontuar a especificidade das questões de gênero e não apenas apontá-las, genericamente, como direitos humanos, embora estejam inseridas na citada categoria. Segundo afirma, a utilização de outras expressões no trato das questões de gênero “não faria justiça às mulheres e às opressões sofridas ao longo dos séculos”. Ainda de acordo com Adiche, deve-se questionar a cultura dominante, porque a “cultura está sempre em transformação” e, se uma “humanidade inteira de mulheres não faz parte da nossa cultura, então temos que mudar a nossa cultura” (ADICHE, 2019, p. 42-43; p. 47-48).

## CONCLUSÃO

O tema da igualdade de gênero no Poder Judiciário possui íntima relação com a necessidade de promoção de equidade em todos os segmentos da sociedade.

O artigo destaca a essencialidade da equidade de gênero no Poder Judiciário, a fim de que as composições dos tribunais espelhem melhor a realidade e também ressalta a importância do papel institucional da Justiça do Trabalho, nos seus 80 anos de existência, para o alcance da igualdade material, combate às violências, assédios e demais violações e para equilíbrio das relações laborais, com destaque para as questões de gênero, interseccionais e relacionadas aos vulneráveis.

O estudo também demonstra que o Poder Judiciário deve estar atento às necessidades e desigualdades sociais, a fim de interpretar e aplicar a legislação com base na

5 Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/enamatra/cursos/curso/7>. Acesso em: 29 maio 2023.

6 As magistradas pretas alcançaram apenas 2,2% das participantes, as amarelas 1,6%, as pardas 14,9% e as indígenas 0,3% (ENAMAT, 2019).

7 A esse respeito a Anamatra emitiu nota pública sobre a “Essencialidade da Equidade de Gênero no Poder Judiciário” (CONFORTI; COLUSSI, 2021).



Constituição, segundo Recomendações do CNJ e em harmonia com os objetivos de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030 da ONU.

A Anamatra, pela Comissão Anamatra Mulheres, com várias iniciativas citadas ao longo do texto, contribui para o fomento da cultura de equidade e maior participação feminina no Sistema de Justiça.

## REFERÊNCIAS

ADICHE, Chimamanda Ngozi. **Sejamos todos feministas**. São Paulo: Cia. das Letras, 2019.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Carta aberta por mulheres da carreira trabalhista e negra no STF**. Brasília: Anamatra, 2023. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/33732-carta-aberta-por-mulheres-da-carreira-trabalhista-e-negra-no-supremo-tribunal-federal>. Acesso em: 29 maio 2023.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Abertas as inscrições para o curso Julgamento com perspectiva interseccional de gênero**. 26 abr. 2022. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/32162-abertas-as-inscricoes-para-o-curso-julgamento-com-perspectiva-interseccional-de-genero>. Acesso em: 8 ago. 2022.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Julgamento com perspectiva interseccional de gênero**: reescritas de decisões judiciais. Brasília: Anamatra, 2023. Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/images/ComissaoMulheres/Documentos/e\\_book\\_curso\\_Julgamento\\_perspectiva\\_genero\\_reescritas.pdf](https://www.anamatra.org.br/images/ComissaoMulheres/Documentos/e_book_curso_Julgamento_perspectiva_genero_reescritas.pdf). Acesso em: 29 maio 2023.

CONFORTI, Luciana Paula. *Desigualdade de gênero e a necessária ratificação da Convenção 190 da OIT*. **Consultor Jurídico**, 8 mar. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-mar-08/desigualdade-genero-necessaria-ratificacao-convencao-190-oit>. Acesso em: 8 ago. 2022.

CONFORTI, Luciana Paula; COLUSSI, Luiz Antonio. **Nota pública sobre a necessária paridade entre mulheres e homens nos tribunais**. Brasília: Anamatra, 2021. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/31066-mulheres-anamatra-reafirma-essencialidade-da-equidade-de-genero-no-poder-judiciario>. Acesso em: 08 ago. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/contendo/arquivo/2019/05/cae277dd017bb4d4457755feb5e-ed9f.pdf>. Acesso em: 7 ago. 2022.

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-290921.pdf>. Acesso em: 29 maio 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 9 ago. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução n. 492, de 17 de março de 2023**. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original144414202303206418713e177b3.pdf>. Acesso em: 29 maio 2023.

ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO. **Dificuldades na carreira da magistrada**. Brasília: Enamat, 2019. Disponível em: [http://www.enamat.jus.br/wp-content/uploads/2019/06/Relatorio\\_Pesquisa\\_magistradas.pdf](http://www.enamat.jus.br/wp-content/uploads/2019/06/Relatorio_Pesquisa_magistradas.pdf). Acesso em: 7 ago. 2022.

FRASER, Nancy. *Mercantilização, proteção social e emancipação: as ambivalências do feminismo na crise do capitalismo*. Trad. Natália Luchini. **Revista Direito GV**, São Paulo, jul./dez. 2011, p. 617-634. Disponível em: <file:///C:/Users/Magistrado/Downloads/admin,+24012-43638-1-CE.pdf>. Acesso em: 8 ago. 2022.

GONÇALVES, Camila de Jesus Mello. *Igualdade de gênero no Poder Judiciário: uma proposta de ação afirmativa*. **Revista Direito e Sexualidade**, n. 1, maio 2020. Disponível em: [file:///C:/Users/Magistrado/Downloads/36800-Texto%20do%20Artigo-132308-1-10-20200512%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Magistrado/Downloads/36800-Texto%20do%20Artigo-132308-1-10-20200512%20(2).pdf). Acesso em: 8 ago. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **OIT saúda governo do Brasil por iniciar processo de ratificação das Convenções 190 e 156**. 8 mar. 2023. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_871030/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_871030/lang--pt/index.htm). Acesso em: 29 maio 2023.

OXFAM Brasil. **Tempo de cuidar**: o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade. São Paulo: Oxfam Brasil, 2020. Disponível em: [https://www.oxfam.org.br/wpcontent/uploads/2021/04/1579272776200120\\_Tempo\\_de\\_Cuidar\\_PT-BR\\_sumario\\_executivo.pdf](https://www.oxfam.org.br/wpcontent/uploads/2021/04/1579272776200120_Tempo_de_Cuidar_PT-BR_sumario_executivo.pdf). Acesso em: 8 ago. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **TST aprova moção de apoio a convenção da OIT sobre eliminação de violência e assédio no trabalho**. 21 mar. 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/tst-aprova-mo%C3%A7%C3%A3o-de-apoio-a-conven%C3%A7%C3%A3o-da-oit-sobre-elimina%C3%A7%C3%A3o-de-viol%C3%A7%C3%A9ncia-e-ass%C3%A9dio-no-trabalho>. Acesso em: 8 ago. 2022.

# PAINEL 4 – MULHERES NO SISTEMA DE JUSTIÇA: BOAS PRÁTICAS

## ENCONTRO NACIONAL DE JUÍZAS E JUÍZES NEGROS

*Karen Luise Vilanova Batista de Souza<sup>1</sup>*

Quando fui convidada para trazer o exemplo do Encontro Nacional de Juízas e Juizes Negros do Brasil (Enajun) como uma boa prática a inspirar as ações do Poder Judiciário sobre a participação feminina, muito meditei sobre como nosso trabalho poderia estar contribuindo para mudar a história das minorias nos espaços de poder.

A primeira questão que entendi como relevante para trazer aos colegas foi a do encontro a partir da solidão, pois, embora sejamos milhões de homens e mulheres negras neste país, sempre fomos poucos na magistratura brasileira. No ano de 2013, o 1.º Censo do Poder Judiciário apontou a presença de apenas 15,4% de juízas negras e juizes negros.

No ano de 2017, no intuito de refletirmos sobre como mudar essa realidade, organizamos nosso primeiro encontro, protagonizado por dois homens que estavam dispostos a buscar a identidade da magistratura negra brasileira e que, em movimento disruptivo, incluíram expressamente as mulheres nessa pauta. O encontro foi assim batizado: “Encontro Nacional de Juízas e Juizes Negros (Enajun)”, visibilizando os corpos negros e femininos que encarnam a justiça neste país.

O Enajun não é uma associação e não possui personalidade jurídica, expressando-se como um coletivo que busca converter em práticas as demandas para a transformação da cultura institucional do Poder Judiciário. Nossos encontros<sup>2</sup> são abertos para o Sistema de Justiça e toda a sociedade e procuram promover debates e reflexões a partir de conhecimentos que não são compartilhados institucionalmente, fortalecendo as perspectivas de gênero, raça e vulnerabilidades.

Buscamos intensificar nossas atuações, postulando ao Conselho Nacional de Justiça (CNJ) a criação de espaços para desenvolvermos estudos e apresentar propostas de políticas públicas envolvendo questões de gênero e de raça. Ainda, a participação nas discussões e nos debates, trazendo as perspectivas de mulheres negras e ho-

mens negros, forjados a partir de experiências únicas e distintas da maioria daquelas pessoas que compõem o Judiciário brasileiro, pretendendo, assim, que as tomadas de decisões tenham em conta questões com perspectivas de gênero e de raça.

É importante ressaltar que não existe a possibilidade de atingirmos os 20% previstos na política de cotas no Poder Judiciário em curto prazo: analisados os dados de ingresso, o Departamento de Pesquisas Judiciárias (DPJ) do CNJ projetou que essa meta possa ser atingida, a depender da manutenção dos ingressos nos mesmos níveis, apenas no ano de 2049. E é por isso que o Enajun problematiza a legitimidade desse Poder que não contempla o maior grupo racial do país. O Enajun problematiza a participação feminina negra no Poder Judiciário, tendo em vista que atualmente temos apenas 6% de juízas negras. Esse dado infelizmente espelha a condição ostentada por mulheres negras na sociedade brasileira.

É possível dizer que o Enajun criou espaço favorável à participação de mulheres e pessoas negras como protagonistas na produção de conhecimento e no debate sobre questões de gênero e raça em inúmeras dimensões. Em nossos encontros, desenvolvemos temas como saúde, educação e criminalidade, que são muito caros, em especial para a magistratura negra e para a sociedade brasileira.

Somos uma magistratura ciente de que não basta a ocupação de espaços de poder, pois precisamos estar diretamente implicados com as transformações e com visão crítica a respeito da nossa história no mundo.

Foi com esse ideal que nos unimos ao CNJ para realizar a entrega do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (CNJ, 2021) para a Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH). O 5.º Encontro Nacional de Juízas e Juizes Negros, ocorrido nos dias 25 e 28 de outubro de 2021, recebeu o ministro Luiz Fux, à época presidente do Supremo Tribunal Federal

<sup>1</sup> Juíza auxiliar da Presidência do CNJ, mestra em Direitos Humanos, Interculturalidade e Desenvolvimento e membra do Comitê Executivo do ENAJUN.

<sup>2</sup> Informações sobre encontros @enajun.fonajurd. Disponível em: <https://www.instagram.com/enajun.fonajurd/>. Acesso em: 21 set. 2023.

(STF) e do CNJ, para a cerimônia de abertura, e a juíza Elisabete Odio Benito, então presidente da Corte IDH, para conferência de abertura, em manifestação dirigida aos colegas e à sociedade brasileira, o que demonstra a distinção internacional dada ao Enajun.

Após essa entrega, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero foi objeto da Recomendação CNJ n. 128/2022, para que magistrados e magistradas adotem o instrumento, que visa a promover não apenas a equidade de gênero e o acesso à Justiça pelas mulheres, mas a equidade de gênero respeitando a necessária interseccionalidade do gênero com a raça e outros marcadores sociais, de forma que o acesso à Justiça seja efetivamente garantido às mulheres e às meninas negras no Brasil.

No ano de 2023, realizaremos o 6.º Encontro Nacional de Juízas e Juizes Negros, juntamente com o 3.º Fórum Nacional de Juízas e Juizes contra o Racismo e todas as formas de Discriminação.

Uma prática relevante e muito rica do Enajun foi a chamada de artigos para o lançamento da coletânea “O Saber Como Resistência”. Organizado pela juíza do trabalho Adriana Meireles Melonio, pela juíza Flávia Martins de Carvalho e pelo juiz Edinaldo César Santos Júnior, a obra reuniu artigos de 27 autores e autoras, todos com perspectiva racial, contemplando questões que dizem respeito aos homens e às mulheres negras e passando, entre outros aspectos, pela atenção às comunidades quilombolas e à saúde da população negra, para que se possa realmente pensar em equidade racial na Justiça brasileira.

O clamor por visibilidade à questão racial, aliado à atuação crítica do Enajun, garantiu-lhe assento no Grupo de Trabalho destinado à elaboração de estudos e indicação de soluções com vistas à formulação de políticas judiciárias sobre a igualdade racial no Poder Judiciário, criado pela Portaria CNJ n. 108/2020, com vigência até 14 de outubro de 2022.

Nesse período, o Grupo de Trabalho Políticas Judiciárias sobre a Igualdade Racial no âmbito do Poder Judiciário produziu o relatório até então mais importante sobre essa temática no âmbito do Poder Judiciário. No Relatório de atividade Igualdade Racial no Judiciário (CNJ, 2020a), há um repositório de propostas apresentadas por meio de reunião pública inédita com: a sociedade civil; os doutrinadores e as doutrinadoras; os servidores e as servidoras; e os representantes da academia e de diferentes instituições públicas. Todas as pessoas que atenderam ao chamado do Poder Judiciário e apresentaram questões que tinham por objetivo a garantia dos direitos humanos das pessoas negras.

Desde a eliminação da cláusula de barreira na política de cotas dos concursos públicos, até a reserva de 30% de vagas para estagiárias negras e estagiários negros, todos esses avanços contaram com o olhar crítico e sensível dos componentes do coletivo, que permanece vocalizando as demandas sociais por igualdade substancial.

Antes da publicação dos Anais do evento “Mulheres na Justiça: novos rumos da Resolução CNJ n. 255”, o CNJ editou a Resolução CNJ n. 490/2023, instituindo o Fórum Nacional do Poder Judiciário para a Equidade Racial (Fonaer), destinado a elaborar estudos e propor medidas para o aperfeiçoamento do sistema judicial quanto ao tema. O ato normativo explicitou, em seus considerandos,

os termos da Carta de Brasília entregue ao CNJ em 2018 pelo Enajun, a qual propunha a criação de fórum permanente no Poder Judiciário visando à produção de conhecimento no apoio à adoção de ações concretas para a identificação, prevenção e superação da discriminação institucional; e as conclusões constantes no Relatório de Atividade Igualdade Racial no Judiciário, do Grupo de Trabalho instituído pela Portaria CNJ n. 108/2020, que propôs a criação de um espaço permanente para tratar sobre as questões raciais no âmbito do Poder Judiciário.

Nessa linha de pensamento e se tratando o evento “Mulheres na Justiça: novos rumos da Resolução CNJ n. 255” de seminário que discute a participação feminina no Poder Judiciário, eu respondo à pergunta: o que o Enajun nos ensina?

O Enajun ensinou a mim, Karen Luise, que eu não sou a única magistrada negra desse país. Depois de 18 anos atuando na magistratura do Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul, ensinou-me que, nos anos de 1960, uma mulher chamada Mary Aguiar foi a primeira juíza negra deste país. Ensinou-me a questionar sobre quem estamos falando quando discutimos a participação de mulheres.

O Enajun também nos ensina:

- 1) a pensar que mulheres negras e homens negros trazem para a discussão experiências de territórios e de brasis muito diferentes daqueles nos quais formamos nos bancos escolares;
- 2) a fortalecer mulheres negras e homens negros em seus valores, que não estão forjados nos mesmos valores de mulheres brancas e de pessoas brancas;
- 3) que é possível pensarmos em paridade, porque nós concebemos todas as atividades do nosso coletivo considerando paridade;
- 4) que políticas afirmativas são indispensáveis para revertermos as desigualdades no Poder Judiciário e que nós não temos outro caminho;
- 5) que políticas afirmativas não são apenas cotas, mas são todas as ações que buscam eliminar desigualdades que atingem grupos historicamente discriminados;
- 6) sobre a necessidade de visibilizar: marcar vulnerabilidades é importante para que possamos

compreender processos históricos de discriminação — “a força de nomear as coisas pode mudar a maneira de vê-las” — e, mudando a maneira de vê-las, podemos modificar nossas opiniões diante dos fatos e reposicionar as coisas, a partir de ideais de igualdade e justiça;

- 7) que precisamos exercer representatividade crítica: nós não somos apenas números, nem massa corpórea para preencher uma proporção de até 20% na magistratura brasileira e seguimos reproduzindo as violências que tanto tentamos combater; e
- 8) a pensar para quem são essas ações afirmativas – nós não queremos e penso que nenhuma das mulheres que participaram das discussões no Mulheres na Justiça: novos rumos da Resolução CNJ n. 255 quer ocupar o espaço de poder para a própria satisfação e deleite, senão para poder reverter as suas ações em benefício de outras mulheres.

Em uma palestra, Grada Kilomba (2016) contou: “Há esta anedota: uma mulher negra diz que ela é uma mulher negra. Uma mulher branca diz que ela é uma mulher. Um homem branco diz que é uma pessoa”.

Em nossa sociedade, quando nos referimos à participação feminina, estamos falando sobre mulheres. Mas precisamos nos questionar sobre quais mulheres estamos falando para que qualquer política seja efetivamente inclusiva.

É preciso identificar bem, afinal: quais são as razões e os sentidos da Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, instituída pela Resolução CNJ n. 255/2018?

Todo o movimento do Enajun é pensando na população negra, nas mulheres negras e nos homens negros que não conseguiram chegar aos lugares onde nós estamos. É também pensando nos impactos negativos que nossas decisões podem causar a grupos vulneráveis se não contarmos com olhares plurais, diversos, críticos e representativos.

A participação feminina no Poder Judiciário não pode ter razão em si mesma. Ela precisa carregar consigo esse compromisso de combater violências que tanto são denunciadas e praticadas a partir da ideia de existência de um sujeito universal.

Enfim, esse painel nos questiona quais são as boas práticas do Enajun. Além daquelas já elencadas acima, não tenho dúvidas de que a presença negra participativa e consciente é o nosso melhor exemplo. Rompemos com o silenciamento sobre a questão racial no Poder Judiciário e somos esperança de transformação, esperança de equidade de gênero e de raça. Caminhamos olhando para a coletividade e perseguindo avanços que se convertam em benefícios não apenas para mulheres e homens negros, mas para toda a sociedade.

Nossa grande missão, acima de tudo, é existir e resistir!

## REFERÊNCIAS

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Igualdade racial no Judiciário**. Brasília: CNJ, 2020a. Disponível em: [https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/10/Relatorio\\_Igualdade-Racial\\_2020-10-02\\_v3-2.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/10/Relatorio_Igualdade-Racial_2020-10-02_v3-2.pdf). Acesso em: 21 set. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Portaria Nº 108 de 08/07/2020**. Institui Grupo de Trabalho destinado à elaboração de estudos e indicação de soluções com vistas à formulação de políticas judiciais sobre a igualdade racial no âmbito do Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2020b. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3374>. Acesso em: 21 set. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. Acesso em: 18 out. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Recomendação CNJ n. 128, de 15/2/2022**. Recomenda a adoção do “Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero” no âmbito do Poder Judiciário brasileiro. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4377>. Acesso em: 21 set. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Relatório de atividade Igualdade Racial no Judiciário**. Brasília: CNJ, 2020c. Disponível em: [https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/10/Relatorio\\_Igualdade-Racial\\_2020-10-02\\_v3-2.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/10/Relatorio_Igualdade-Racial_2020-10-02_v3-2.pdf). Acesso em: 21 set. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução CNJ n. 255, de 4/9/2018**. 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: 21 set. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução CNJ n. 490, de 8/3/2023**. Institui o Fórum Nacional do Poder Judiciário para a Equidade Racial (Fonaer), destinado a elaborar estudos e propor medidas para o aperfeiçoamento do sistema judicial quanto ao tema. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4971>. Acesso em: 21 set. 2023.

KILOMBA, Grada. **Em palestra-performance, Grada Kilomba desfaz a ideia de conhecimento “universal”**. In: MITsp – Mostra Internacional de Teatro de São Paulo, 26 de março de 2016. Disponível em: <https://mitsp.org/2016/tag/grada-kilomba/>. Acesso em: 13 jul. 2023.

MELONIO, Adriana Meireles (Org.); JUNIOR, Edinaldo César Santos (Org.); CARVALHO, Flávia Martins de (Org.). **O saber como resistência**: I Coletânea ENAJUM/FORNAJUD. Porto Alegre: Zouk, 2022.



# PAINEL 4 – MULHERES NO SISTEMA DE JUSTIÇA: BOAS PRÁTICAS

## POLÍTICAS INSTITUCIONAIS CONTRA O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NA ADVOCACIA<sup>1</sup>

*Cristiane Damasceno Leite<sup>2</sup>*

*Lourival Ferreira de Carvalho Neto<sup>3</sup>*

### 1 INTRODUÇÃO

O meio jurídico não está imune a práticas discriminatórias e de assédio no trabalho. O gênero importa. As principais vítimas são os corpos femininos, que compõem essa paisagem de violências. Essa realidade é comum para as trabalhadoras brasileiras, uma vez que 76% já foram assediadas (INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO; INSTITUTO LOCOMOTIVA, 2020). Na advocacia, essa realidade é evidente: estima-se que uma em cada duas advogadas já tenha sofrido assédio moral em seu ambiente profissional. Ao olhar para duas advogadas que conhecemos ou vimos, é provável que pelo menos uma delas já tenha sido vítima dessa violência (PENDER, 2019). Exercitar a cena é simples: pense em duas advogadas que você conheça ou tenha visto. É muito provável que ao menos uma delas já tenha sido vítima dessa violência.

Desse modo, este artigo tem o objetivo de refletir brevemente sobre a perspectiva de gênero no contexto das práticas de assédio moral e assédio sexual dentro do Sistema de Justiça, especialmente a partir das políticas institucionais adotadas pela Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) sobre o tema.

As nossas relações laborais devem ser guiadas por diálogo, participação, transparência, ética, valorização e respeito à diversidade (FIOCRUZ, 2022, p. 45). Nesse sentido, argumentamos sobre a importância do desen-

volvimento de estratégias que promovam a criação de códigos de conduta, letramento sobre o tema e políticas institucionais com instâncias de acolhimento e acompanhamento de situações de conflito que possibilitam a estruturação de um ambiente de Trabalho Decente.<sup>4</sup>

### 2 INTERSECCIONALIDADES NAS PRÁTICAS DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE PROFISSIONAL

Nesse mundo relacional, cujos sentidos foram preenchidos com hierarquias de poder refletidas no cotidiano das micro-relações, pesquisas têm importância peculiar para compreensão de fenômenos sociais. Manifestações de violências de gênero, como o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, exigem um olhar multifacetado para seu entendimento.

O avanço das fronteiras do capitalismo redesignou o modelo de poder na gestão de produção de acordo com as demandas de mercado. Jornadas prolongadas, inserção de metas de produtividade, mudanças em termos de direitos sociais e o avanço tecnológico são algumas das questões que têm desenhado a experiência no mercado de trabalho de homens e mulheres no mundo moderno. As relações de gênero são fundamentais para o entendimento de um modelo de organização laboral que produz

1 Este artigo foi parcialmente publicado na revista eletrônica **Consultor Jurídico**, sob o título “Mulheres advogadas importam: a luta da OAB contra o assédio moral e sexual”, de autoria de Cristiane Damasceno Leite. A versão publicada encontra-se disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-mai-19/cristiane-damasceno-luta-oab-assedio-moral-sexual>.

2 Advogada. Presidente da Comissão Nacional da Mulher Advogada do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil. Conselheira Federal pela OAB/DF. Mestre em direito constitucional pela EDB/IDP. Professora universitária de graduação e pós-graduação em direito penal e processo penal. *E-mail*: [cnma@oab.org.br](mailto:cnma@oab.org.br).

3 Coordenador do Núcleo de Redação e Pesquisa Jurídica do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (CFOAB). Doutorando em direito, estado e constituição pela Universidade de Brasília (UnB). Mestre em Direitos Humanos e Cidadania (UnB). *E-mail*: [lourivaldecarvalho@gmail.com](mailto:lourivaldecarvalho@gmail.com).

4 Conceito formulado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1999. Sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 18 maio 2023.



violências, discriminações e humilhações no ambiente de trabalho.

Nessa perspectiva, para efetivar estratégias eficientes de enfrentamento a casos de assédio, é necessário traçar um cenário da situação da experiência de mulheres no ambiente laboral. O Instituto Patrícia Galvão, em parceria com o Instituto Locomotiva e a Laudes Foundation, realizou a pesquisa<sup>5</sup> intitulada “Percepções sobre violência e o assédio contra mulheres no trabalho” (2020), em que reuniu 1.500 pessoas (1.000 mulheres e 500 homens), com 18 anos de idade ou mais, entre 7 e 20 de outubro do ano de 2020. O estudo revelou que 76% das trabalhadoras entrevistadas relataram ter sofrido violência e assédio no trabalho; e 68% dos trabalhadores já sofreram esse tipo de assédio. Dos casos relatados, em apenas 28% a vítima soube que o agressor sofreu alguma consequência. Em 39% das denúncias, a vítima não soube o que houve com o agressor e, em 36%, nada aconteceu e ele não foi punido.

O alto grau de experiências de assédio desta pesquisa pode ser corroborado quando se observam os assuntos recorrentes<sup>6</sup> na Justiça do Trabalho. Segundo o Tribunal Superior do Trabalho (TST), no ano de 2019, foram registrados mais de 112.022 casos de assédio moral e 4.786 de assédio sexual; em 2020, foram 87.241 casos de assédio moral e 4.262 de assédio sexual; e em 2021, houve o registro de 83.402 casos de assédio moral (35.<sup>o</sup>) e 4.690 de assédio sexual.

Embora os números do TST não apresentem dados qualitativos, a gestão judicial de casos de assédio foi estudada (OLIVIER; BEHR; FREIRE, 2011) por meio da análise de acórdãos oriundos do Tribunal Regional do Trabalho do Espírito Santo. A partir da análise de conteúdo de 51 acórdãos, o resultado geral mostra que apenas 49,0% dos trabalhadores que abriram processo por assédio obtiveram sucesso. No que tange à resolutividade dos casos, 31,4% ganharam na 1.<sup>a</sup> e na 2.<sup>a</sup> instância; 51,0% perderam na 1.<sup>a</sup> e na 2.<sup>a</sup> instância; 5,8% perderam na 1.<sup>a</sup> e ganharam na 2.<sup>a</sup> instância; e, por fim, 11,8% ganharam na 1.<sup>a</sup> e tiveram valor reduzido na 2.<sup>a</sup> instância.

O estudo aponta que os advogados e as advogadas que atuaram nos processos judiciais da pesquisa relataram a dificuldade de provar o assédio, sobretudo pelo seu aspecto subjetivo e de difícil comprovação. Também foi revelado o gênero de quem assedia: a maior parte dos assediadores são homens. Assim, foram identificados 43 casos (84,3%) de assédio praticados por homens; e, por outro lado, em oito casos (15,7%) as mulheres estavam no papel de assediadoras.

Observa-se, assim, a emergência de políticas preventivas reais e eficazes para um ambiente de trabalho segu-

ro e humanizado. O Poder Judiciário tem se mostrado atento à implementação de políticas de conscientização e enfrentamento ao assédio no âmbito das instituições judiciais. O CNJ já realizou duas pesquisas sobre assédio com a participação de servidores, magistrados e trabalhadores terceirizados nos âmbitos da Justiça Estadual, Federal, Eleitoral, Militar, do Trabalho e em Tribunais Superiores e Conselhos.

Os resultados de 2021 demonstram que o cotidiano da Justiça não está imune às manifestações de assédio. A pesquisa (CNJ, 2022) demonstrou que 55% dos respondentes afirmaram que o assédio e a discriminação já estiveram presentes em seu cotidiano de trabalho. A amostra também reproduziu as ordens de gênero e raça em um plano micro do Sistema de Justiça. As mulheres seriam as pessoas mais assediadas, com 11%; já 9,3% dos homens relataram terem sido assediados. No mesmo sentido, considerando a etnia, a raça e a cor das pessoas, os resultados apontaram que são os indígenas, com 73,5%, e as pessoas de cor preta, com 71,3%, os mais afetados por experiências de assédio.

Como dito, esse cenário é reflexo das relações de poder hierarquizantes da sociedade. As políticas de enfrentamento ao assédio devem ser guiadas por perspectivas analíticas capazes de compreender a complexidade do fenômeno, considerando as singularidades dos sujeitos envolvidos em seus marcadores de raça/etnia, sexo, gênero, orientação sexual e idade em articulação com condições socioeconômicas.

As pesquisas sobre o campo da advocacia são incipientes. Contudo, um estudo sobre profissões jurídicas, realizado pela *International Bar Association*, permite observar um panorama geral sobre o mercado de trabalho de advogadas e advogados pelo mundo. No estudo sobre assédio moral e sexual na advocacia, que contou com a participação de sete mil indivíduos de 135 países diferentes, os resultados atestam que as práticas de assédio são comuns no exercício da profissão, como em escritórios, tribunais, fóruns, entre outros.

Segundo o levantamento, estima-se que um em cada três advogados foi vítima de assédio moral em seu local de trabalho; e, na advocacia feminina, a cada duas advogadas, uma já foi vítima de assédio moral no espaço laboral. Quanto às práticas de assédio sexual, identificou-se que uma em cada três advogadas foi vítima dessa forma de assédio. Entre os homens advogados, 1 em cada 14 advogados também declarou ter sofrido assédio sexual no contexto laboral. De modo geral, 57% dos casos de assédio moral não foram denunciados e, em 75% dos relatos de assédio sexual, também não houve denúncia. Em regra, as denúncias não ocorreram em virtude da posição

5 Participaram do estudo *on-line* 1.500 pessoas (1.000 mulheres e 500 homens), com 18 anos de idade ou mais, entre 7 e 20 de outubro de 2020. A margem de erro é de 2,9 pontos percentuais.

6 Assuntos mais recorrentes na Justiça do Trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/assuntos-mais-recorrentes>. Acesso em: 19 maio 2023.

de poder do assediador, além do medo das repercussões negativas para a vítima – sobretudo em virtude de que essas práticas são costumeiras no contexto laboral.

As pesquisas sinalizam que, embora o debate sobre assédio esteja se qualificando nas instituições, ainda há por ser feito no campo da advocacia e do Poder Judiciário, sobretudo no que tange às desigualdades oriundas da hierarquização e distribuição de papéis sociais. Os estudos demonstram que, articulado às dimensões de raça, classe, gênero, orientação sexual, identidade de gênero e outros marcadores sociais da diferença, o assédio no ambiente laboral é ainda mais intenso.

Em razão disso, é necessário reconfigurar códigos de conduta e potencializar políticas de enfrentamento e de gestão dos casos. É preciso considerar as especificidades das experiências de violência, mas não só; somente é possível visualizar heurísticamente o assédio a partir de uma perspectiva interseccional, posto que os marcadores sociais da diferença são categorias explicativas e próprias do fenômeno.

O entendimento das relações de poder geradoras do assédio é mais bem apreciado a partir do paradigma teórico e metodológico da interseccionalidade.

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 desempoderamento (CRENSHAW, 2002, p. 157).

A partir do horizonte interseccional de múltiplas formas de vulnerabilização, é possível compreender os diversos modos de violência ou discriminação como sexismo, racismo, lgbtfogia, classicismo etc., estas podem materializar-se em práticas de assédio. Assim, as políticas de enfrentamento e gestão de casos de assédio no ambiente de trabalho deve observar os contextos socioeconômicos e culturais das formas de interação mútua entre sujeitos, sem perder dimensões particulares vivenciadas a partir das múltiplas combinações dos eixos identitários (BOTELHO, NASCIMENTO, 2016).

Portanto, não se trata de justificar a razão de maior vitimização de alguns grupos, ou outros mais favorecidos, mas de entender as particularidades que permitem a produção de políticas públicas protetivas contra o assédio a determinados grupos, de forma equânime.

### 3 PL 1.852/2023: O ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NA ADVOCACIA

A OAB, por meio da Comissão Nacional da Mulher Advogada (CNMA), tem promovido políticas institucionais para reverter esse cenário de violações. Em 5 de maio do ano de 2023, a Câmara dos Deputados aprovou o Projeto de Lei (PL) n. 1.852/2023 (BRASIL, 2023), que, ao alterar o art. 34 da Lei n. 8.906/1994 (Estatuto da Advocacia e da OAB), classifica o assédio moral, sexual e outras formas de discriminação como infração ético-disciplinar. A proposta ganhou força quando o Conselho Pleno da OAB aprovou por unanimidade a referida alteração, que deu origem ao PL n. 1.852/2023.

A deputada federal Laura Carneiro (PSD-RJ) acolheu a proposta e a apresentou à Câmara dos Deputados. O projeto encontra-se em análise na Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) do Senado Federal, sob a relatoria da senadora Augusta Brito (PT-CE). Com a aprovação desse PL, a OAB poderá punir os profissionais que praticarem essas condutas abusivas no trabalho, garantindo maior proteção à classe e a promoção de um ambiente profissional decente, mais justo e respeitoso.

A proposição legislativa apresenta definições fundamentais para identificar e coibir práticas de assédio e discriminação no espaço laboral. Segundo o texto normativo, o assédio moral é caracterizado pela repetição deliberada de gestos, palavras ou comportamentos que humilham e constroem no estágio, na advocacia e em outros espaços profissionais que prestem serviços, com o objetivo de prejudicar sua integridade física ou psíquica e excluí-lo de suas funções ou desestabilizá-lo emocionalmente. Segundo estabelece a proposta, esses atos são violações à personalidade e à dignidade das vítimas, gerando um ambiente de trabalho prejudicial.

Já o assédio sexual consiste em condutas de cunho sexual, praticadas no exercício profissional ou em razão dele, manifestadas de forma física ou por meio de palavras, gestos ou outros meios. Essas ações são impostas à pessoa contra sua vontade, causando constrangimento e violando sua liberdade sexual.

A discriminação, por sua vez, refere-se ao tratamento constrangedor ou humilhante em razão de características como raça, cor, sexo, procedência nacional, procedência regional, origem étnica, idade, religião, gestação, lactação, nutrição, deficiência ou qualquer outro fator. São condutas inaceitáveis e atentatórias ao princípio de igualdade e de respeito à diversidade. Atualmente, mais da metade do quadro de inscritos no Sistema OAB é formado por mulheres. As advogadas brasileiras constituem, hoje, quase 700 mil profissionais inscritas nos quadros da Ordem.

No ano de 2022, foi criada a campanha nacional “Advocacia sem Assédio”. Idealizado pela CNMA, o projeto

tem como objetivo educar e conscientizar sobre o tema, promovendo diversas atividades, como a publicação de cartilhas (OAB, 2022), realização de transmissões ao vivo e rodas de conversa, além da criação de um canal de denúncias.<sup>7</sup> A finalidade é fornecer informação e instrumentos práticos que permitam às advogadas reconhecer e reagir às situações de assédio.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As instituições jurídicas devem estabelecer políticas claras e abrangentes para combater o assédio moral e sexual. Essas políticas devem definir de maneira precisa o que é considerado assédio, estabelecer procedimentos para denúncias, garantir investigações adequadas e impor medidas disciplinares apropriadas; devem ser amplamente divulgadas e conhecidas por todos os membros da instituição.

Outra prática importante é a capacitação e conscientização sobre o assédio moral e sexual. Os(as) profissionais jurídicos(as) devem receber treinamentos regulares e obrigatórios. Esses treinamentos devem abordar as definições legais de assédio e os impactos psicológicos e profissionais dessa prática, bem como as medidas preventivas e de resposta a serem adotadas. A conscientização dos direitos das vítimas é importante nesse processo.

Para garantir um ambiente seguro, as instituições jurídicas devem estabelecer canais de denúncia confidenciais e acessíveis às vítimas de assédio moral e sexual. A exemplo da Campanha #AdvocaciaSemAssédio, esses canais devem ser administrados de forma independente e imparcial, assegurando que as denúncias sejam tratadas de maneira adequada, com investigações diligentes; e que as vítimas sejam protegidas durante todo o processo. Nesse contexto, a OAB demarca sua posição histórica e luta para assegurar a aprovação do PL n. 1.852/2023, a fim de que a classe exerça seu ofício de maneira plena, livre e autônoma.

#### REFERÊNCIAS

ANDRADE, Cristiane Batista; ASSIS, Simone Gonçalves. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. 2018.

BOTELHO, Denise; NASCIMENTO, Wanderson Flor do. Celebração móvel: políticas públicas, transversalidade e interseccionalidade de gênero e raça. In: SANTOS, Deborah Silva; GARCIA-FILICE, Renísia Cristina; RODRIGUES, Ruth Meyre Mota (org.). *A transversalidade de gênero e raça nas políticas públicas: limites e possibilidades*. São Paulo: Comunicação Integrada, 2016, v. 1, p. 26-40.

BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS. Projeto de Lei n. 1852/2023, de autoria da deputada Laura Carneiro. Altera a Lei n. 8.906, de 4 de julho de 1994. Brasília: Câmara dos Deputados, 2023. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2355991>. Acesso em: 18 maio 2023.

LEITE, Cristiane Damasceno. Mulheres advogadas importam: a luta da OAB contra o assédio moral e sexual. 2023. *Consultor Jurídico*, 19 maio 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-mai-19/cristiane-damasceno-luta-oab-assedio-moral-sexual>. Acesso em: 23 maio 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário: pesquisa nacional. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/05/relatorio-2a-pesquisa-assedio-poder-judiciario-020523.pdf>. Acesso em: 19 maio 2023.

CRENSHAW, Kimberle. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Estudos Feministas*, v. 10, n. 1, 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ref/v10n1/11636.pdf>. Acesso em: 17 maio 2023.

INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO; INSTITUTO LOCOMOTIVA. Percepções sobre violência e o assédio contra mulheres no trabalho. [S. l]: Instituto Patrícia Galvão, 2020. Disponível em: <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e-fontes/pesquisa/percepcoes-sobre-a-violencia-e-o-assedio-contramulheres-no-trabalho-instituto-patricia-galvao-locomotiva-2020/>. Acesso em: 18 maio 2023.

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. Assédio moral, sexual e outras violências no trabalho: prevenção e enfrentamento na Fiocruz. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2022. Disponível em: [https://portal.fiocruz.br/sites/portal.fiocruz.br/files/documentos\\_2/cartilhaassedio\\_fiocruz\\_final\\_selo\\_2.pdf](https://portal.fiocruz.br/sites/portal.fiocruz.br/files/documentos_2/cartilhaassedio_fiocruz_final_selo_2.pdf). Acesso em: 18 maio 2023.

KERGOAT, D. Relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho. In: LOPES, M. J. M.; MEYER, D. E. E.; WALDOW, V. R. (eds.) *Gênero e saúde*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996. p. 19-27.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. Advogadas passam a contar com campanha nacional contra o assédio. 15 mar. 2022. Disponível em: <https://www.oab.org.br/noticia/59455/advogadas-passam-a-contar-com-campanha-nacional-contrao-assedio?argumentoPesquisa=%22advocacia%20sem%20assedio%22>. Acesso em: 18 maio 2023.

<sup>7</sup> OAB NACIONAL. Eu apoio #Advocacia Assédio. Disponível em: <https://advsemassedio.org.br/>. Acesso em: 18 maio 2023

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. Eu apoio #Advocacia Assédio. Disponível em: <https://advsemassedio.org.br/>. Acesso em: 18 mai. 2023

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Trabalho Decente. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 18 maio 2023.

OLIVIER, Marilene; BEHR, Simone da Costa F.; FREIRE, Patrícia Izabel R.C. da S. Assédio moral: uma análise dos acórdãos do tribunal regional do trabalho do espírito santo. REGE, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 75-92, jan./mar. 2011. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rege/article/download/36726/39447/43263>. Acesso em: 19 maio 2023.

PENDER, Kieran. ¿Nosotros también?: La intimidación y el acoso sexual en las profesiones jurídicas. Londres: Unidad de Política Legal e Investigación. International Bar Association, 2019. Disponível em: <https://www.ibanet.org/MediaHandler?id=ED850669-648E-48D1-8ADD-7C80621A7BFF>. Acesso em: 18 maio 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Assuntos na Justiça do Trabalho: ranking de assuntos mais recorrentes na Justiça do Trabalho até maio de 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/assuntos-mais-recorrentes>. Acesso em: 19 maio 2023.

## PAINEL 4 – MULHERES NO SISTEMA DE JUSTIÇA: BOAS PRÁTICAS

### ANAIS DO EVENTO MULHERES NA JUSTIÇA: NOVOS RUMOS DA RESOLUÇÃO CNJ N. 255

*Luciana Loureiro Oliveira<sup>1</sup>*

No dia 17 de novembro do ano de 2022, participamos do Encontro CNJ: Mulheres na Justiça: novos rumos da Resolução CNJ n. 255 (CNJ, 2018), a convite da Conselheira Salise Monteiro Sanchotene, representando a Associação Nacional dos Procuradores da República (ANPR).

A intenção do Painel “Boas Práticas”, o qual integramos ao lado de grandes e atuantes mulheres expositoras, era refletir, em conjunto, sobre as iniciativas promissoras das diversas instituições componentes do sistema de Justiça no sentido de buscar maior representatividade e equidade na participação das mulheres nas diversas carreiras jurídicas, como as do Poder Judiciário, do Ministério Público (MP), da Advocacia Pública, da Defensoria Pública, entre outras.

Não poderíamos deixar de iniciar a exposição saudando a relevância histórica da iniciativa adotada pelo CNJ, por meio da edição da Resolução CNJ n. 255.

Com efeito, o 5.º Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU, 2015), que reclama, resumidamente, alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas e serve de fundamentação da mencionada Resolução, é bastante audacioso. Mas, o que seria dos direitos se, antes, não houvesse os ideais? Persegui-los é nosso dever.

Parece evidente, hoje, ao menos na denominada civilização ocidental, que a igualdade de gênero enseja efeitos multiplicadores e benefícios positivos para o desenvolvimento social. Ora, a maior participação das mulheres na política, na economia e em diversas esferas de tomada de decisão e de poder influencia a definição de direitos de gênero, direito das mulheres e a adoção de medidas públicas e privadas para a sua concretização.

Assim, a igualdade de gênero precisa ser vista, de uma vez por todas, como expressão da cidadania e da

dignidade humana, porque é seguro que a diversidade de vivências determina necessidades sociais distintas – e, portanto, reclama prestações e soluções jurídicas também distintas – nas diferentes áreas da relação entre Estado e pessoas e entre essas reciprocamente.

Não por acaso, a Declaração de Pequim afirma que a participação das mulheres em condições de igualdade na tomada de decisões é condição básica de justiça e democracia, necessária para que os seus interesses sejam levados em conta (PEQUIM, 2006).

Ora, as questões que afligem as mulheres permeiam todos os espaços em que elas se encontram, inclusive no sistema de Justiça. Logo, parece óbvio que tais questões precisam ser enfrentadas também nesse espaço, apenas aparentemente “inofensivo” ou “estéril” no que concerne aos conflitos de gênero, inferiorização, discriminação e desigualdade de oportunidades.

Nesse contexto, a Resolução CNJ n. 255, ao estabelecer uma “Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário”, aprovada sob a presidência da ministra Carmen Lúcia – de uma mulher, como não poderia deixar de ser –, é importantíssima, por pretender estipular 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; isto é, medidas que representem efetiva equalização de oportunidades na direção das estruturas do Poder Judiciário (administração em geral) e nos espaços de influência e tomada de decisão.

Com a incumbência de apresentar experiências positivas (“boas práticas”) nessa área, no âmbito do Ministério Público Federal (MPF), nossa primeira atitude foi procurar compreender qual o estado da arte da tomada

<sup>1</sup> Procuradora da República no Distrito Federal. Vice-Presidente da Associação Nacional dos Procuradores da República (ANPR).



de posição quanto à igualdade e equidade de gênero no seio do Ministério Público brasileiro, e em seguida, no MPF, especificamente.

No momento dessa exposição, uma tomada de atitude congênere, por exemplo, no âmbito do Conselho Nacional do Ministério Público, é a proposição 1.01227/2021-78 (CNMP, 2021) – que institui a política nacional de incentivo à participação institucional feminina no Ministério Público e dispõe sobre a criação e manutenção de repositório on line, no âmbito do CNMP, com dados de mulheres juristas brasileiras.

Há, também, recomendação (CNMP, 2022) que visa a aprimorar a atividade-fim do MP nas questões em que a apreciação do gênero seja um fator relevante para o equacionamento dos problemas postos à apreciação e a busca da melhor solução (por exemplo, a determinação de atuação prioritária nas questões referentes à Lei da Maria da Penha).

Há, ainda, uma Ouvidoria da Mulher (CNMP, 2020), canal para recepção de denúncias de violência/agressão e toda forma de importunação ou discriminação contra meninas e mulheres (inclusive política), porém igualmente voltada à atividade-fim dos órgãos ministeriais, como forma de encurtar a comunicação das vítimas com as promotorias/procuradorias de combate à violência de gênero.

Porém, é certo que não há, ao menos por ora, uma diretriz institucional no sentido da busca de meios de equalização de oportunidades entre homens e mulheres membros do Ministério Público, sobretudo no que se refere à ocupação de cargos de importância em suas unidades (cargos de direção, cúpula ou até mesmo diretorias de equidade na ascensão aos níveis mais altos das carreiras, mediante promoção).

Apesar disso, entendemos que já se realiza uma “boa prática” a partir da iniciativa, desenvolvida pela Comissão de Planejamento estratégico do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), denominada “Cenários. Reflexão, pesquisa e realidade” (CNMP, 2018), que tem por objetivo levantar dados, nos ramos e unidades do Ministério Público, que permitam o desenvolvimento de estratégias para o aperfeiçoamento institucional nas temáticas relativas à igualdade e à diversidade de gênero. É que a pesquisa e o diagnóstico da situação de desigualdade é o primeiro passo para que as instituições identifiquem a raiz dos problemas e possam pensar em soluções concretas para enfrentá-los.

Por enquanto, a 1ª edição do estudo – que, esperamos, seja brevemente atualizado – contemplou dados sobre a representatividade feminina nos cargos e nas funções de liderança no âmbito dos diversos ramos e unidades do Ministério Público brasileiro, relativos à participação das promotoras e procuradoras em cargos de mando, decisão, chefia e assessoramento na Instituição, na década imediatamente anterior (2008-2017).

O resultado é a constatação, em números, da realidade de baixa representatividade feminina nas posições de poder político e decisório no Ministério Público brasileiro como um todo.

O recorte da pesquisa sobre dados específicos do MPF aponta que a proporção de mulheres na carreira é de quase 30% ante 70% de homens.

Vale mencionar que outra pesquisa sobre o tema, então coordenada pela Subprocuradora-Geral da República, hoje aposentada, Ela Wiecko Wolkmer de Castilho, sobre o perfil de gênero e raça do MPF em 2019 (MPF, 2020), demonstra que essa proporção não varia significativamente em nenhum dos níveis da carreira (Procuradoras da República, Procuradoras Regionais da República e Subprocuradoras-Gerais da República).

Ainda olhando para o estudo “Cenários” (CNMP, 2018), é de se perceber inclusive que tal proporção praticamente não se modifica no período observado (2008-2017), o que revela que a entrada de mulheres na carreira do MPF não cresce e que as promoções por merecimento não constituem meio efetivo para atingimento da igualdade de gênero nos demais níveis da carreira.

Outro aspecto relevante do diagnóstico realizado pelo CNMP é a constatação de que, em geral, à exceção positiva do Ministério Público do Trabalho (MPT), a proporção de mulheres que ocuparam cargos de procuradoras-gerais, chefes de gabinetes de procuradores(as)-gerais, de membros dos conselhos superiores do conjunto das instituições estaduais e federais do Ministério Público – estes últimos sempre integrados por membros do último nível da carreira – é sempre muito reduzida (20 a 40%) e não variou significativamente ao longo do período-alvo da pesquisa (10 anos).

Restringindo o resultado da pesquisa ao MPF, tem-se por exemplo que:

- a) apenas uma mulher exerceu o mandato pleno de Procuradora-Geral da República (Raquel Dodge), tendo havido, anteriormente, algumas poucas mulheres como Procuradoras-Gerais da República interinas, porém por curtos períodos;
- b) apenas duas mulheres exerceram o cargo de chefe de gabinete da Procuradoria-Geral da República (PGR): uma na gestão Raquel Dodge e outra, mais recentemente, na gestão de Augusto Aras, por menor espaço de tempo;
- c) como conselheiras do Conselho Superior do Ministério Público Federal (CSMPF), a proporção de mulheres (subprocuradoras-gerais da República) mantém-se em torno de 40-50% no período;
- d) nos concursos para ingresso na carreira do MPF, tem-se observado presença mínima de mulheres examinadoras (na maior parte das bancas, não mais que uma);
- e) a proporção de mulheres coordenadoras de Câmaras de Coordenação e Revisão (órgãos do MPF

responsáveis pela revisão e coordenação temática de toda a atividade das instâncias inferiores) também é flagrantemente desfavorável às mulheres no período observado.

Além da radiografia da baixa representatividade feminina nos cargos de maior poder decisório nas unidades do Ministério Público, é de se ver que a realidade não é diferente no próprio CNMP, órgão de cúpula do MP, cuja composição apresenta pouquíssima participação de conselheiras no período (20/30%), não havendo nenhuma mulher na atual composição.

Isso, para nós, demonstra que não há, no âmbito dessas instituições, medidas efetivas que permitam a correção paulatina da desigualdade de gênero na ocupação dos cargos de maior influência e poder decisório. E a constatação nos leva a um segundo debate: o diagnóstico, não obstante fundamental para lançar luzes ao problema, é um ponto de partida necessário, mas, por si só, não assegura qualquer mudança. É preciso, pois, que passemos à fase seguinte: a de determinar providências efetivas de equalização de gênero das carreiras jurídicas.

Outra boa prática que podemos apontar no contexto do aperfeiçoamento das medidas de equalização de gênero nas carreiras jurídicas é a criação de estruturas, mecanismos ou espaços especificamente voltados ao acolhimento e à escuta das mulheres e suas demandas pela administração das instituições.

Com esse desiderato, a então Procuradora-Geral da República Raquel Dodge, tomou a iniciativa de, no ano de 2018, convocar a 1.ª Conferência Nacional das Procuradoras da República (MPF, 2018). De lá, saíram, dentre tantas outras, as seguintes propostas (destaques nossos):

– Devem ser realizados diagnósticos e estudos para levantar dados e identificar as especificidades do concurso de ingresso no MPF que atuam como *barreiras de gênero*, étnicas e sociais, promovendo-se inclusive avaliações comparativas com outras carreiras nacionais e com outras carreiras do MP;

- O MPF deve assegurar estrutura física e de pessoas adequada, nas lotações de difícil provimento (a serem definidas em regulamento), a fim de propiciar condições de trabalho que não afastem profissionais. Devem ser pensadas propostas para valorizar os(as) colegas que permanecem em unidades de difícil provimento, como pontuação diferenciada para remoção e promoção;
- Deve haver representatividade feminina nos cargos de gestão e de liderança na carreira, nas atividades meio e fim, construindo-se critérios para garantia de alternância entre homens e mulheres nesses postos;
- Garantir equidade na participação de mulheres e homens na condição de discentes e docentes da Escola Superior do Ministério Público da União, bem como na Corregedoria, nas Câmaras de Co-

ordenação e Revisão, nos Núcleos de Apoio Operacional da Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão, com alternância nas chefias;

- Instituir política de sensibilização dos homens em relação às mulheres gestantes ou que estão amamentando, assegurando a elas prioridade na marcação de férias e de licença-prêmio, possibilidade de teletrabalho e redução no comparecimento a audiências, especialmente nos locais em que haja maior número de membros lotados;
- Criar mecanismos para realizar um diagnóstico para identificar o quantitativo das recusas de homens e de mulheres em concurso de promoção na carreira, assim como as respectivas razões;
- Realizar estudos para identificar a proporção de homens e mulheres nos concursos de promoção por merecimento;
- O MPF deve assumir compromisso formal com a equidade de gênero, criando medidas concretas e estrutura para garantir a participação de mulheres em coordenação, chefia, assessoria e outras que confirmam visibilidade, monitorando a presença feminina em todas as instâncias da Instituição. Exemplos de medidas concretas: possibilidade de substituição nacional remota para o caso de licença maternidade/adoptante, inclusive para servidoras(es), podendo haver compensação por folgas (substituição para servidora(o) em licença-maternidade/adoptante), considerando tratar-se de ônus da Instituição e não do gabinete e de setores;
- Realizar oficina com profissionais especializados para orientar e preparar procuradoras e servidoras sobre como se comportar e reagir em situações de *manterrupting*, *mansplaining*, *gaslightning* e *bropropriating*. Incluir aula sobre o tema no Curso de Ingresso e Vitaliciamento na Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU);
- Assumir posicionamento institucional firme e punitivo nos casos de assédio sexual e moral, com a criação de canais de acolhimento para dar suporte às denúncias, segurança, resposta e apoio psicológico às vítimas. Fortalecer os comitês e as comissões de gênero, fomentar sua criação onde inexistentes e realizar campanhas institucionais para procuradores(as), servidores(as), estagiários(as) e terceirizados(as). Garantir a presença de mulheres na comissão apuradora;
- Sensibilizar coordenadores(as) e procuradores(as)-chefes das Unidades em relação à escala de audiências ou sessões para mães e pais de crianças e cuidadores de idosos e familiares dependentes;
- Realizar de campanhas e/ou capacitações para público interno e externo, com a finalidade de superar a divisão sexual do trabalho;

- Os(as) coordenadores(as) das Câmaras de Coordenação e Revisão e a Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão observarão a equidade de gênero para a participação nas atividades de comissões, grupos de apoio, grupos de trabalho, cursos, entre outras;
- A PGR expedirá orientações para observância da equidade de gênero nas indicações para participação em grupos de trabalho, forças-tarefas, eventos e coordenações nos diversos órgãos do MPF em suas distintas temáticas.

Desde esse primeiro despertar, a Associação Nacional dos Procuradores da República (ANPR) também fomentou encontros técnicos dos quais igualmente se extraíram demandas específicas das procuradoras da República à administração do MPF. Do último evento, realizado em agosto do ano de 2022 (1.º Encontro Presencial da ANPR Mulheres), saiu a “Carta de Brasília” (ANPR, 2022), que, para além de reafirmar os pleitos já anteriormente apresentados à PGR, listou ainda outras propostas inovadoras, a exemplo de:

- Propor ao CSMPF que estabeleça ações afirmativas, por prazo definido, consistentes em medidas que estimulem ou facilitem o ingresso de mulheres no Ministério Público Federal, como a priorização de primeiras lotações em locais não considerados de difícil provimento ou ampliando as hipóteses de trabalho remoto;
- Propor à Secretaria-Geral do MPF a regulamentação de cotas para mulheres pretas e indígenas e pessoas trans nas seleções para estágio nas unidades do Ministério Público Federal;
- Solicitar ao CSMPF garantir maior diversidade de gênero na composição das bancas de concurso para procuradores(as) da República, inclusive do 30.º concurso, atualmente composta por apenas uma procuradora da República, mesmo existindo diversas colegas igualmente capacitadas para assumir a função;
- Solicitar à ESMPU a inclusão, nos cursos de ingresso e vitaliciamento dos procuradores e procuradoras da República, de matérias obrigatórias sobre equidade de gênero, bem como inclusão do tema de forma transversal nos demais cursos oferecidos;
- Solicitar à PGR e à Secretaria-Geral a instituição de programa de letramento em cultura de equidade de gênero, para procuradores(as) da República, com possível atribuição de pontos, pela participação, em avaliação por merecimento para promoção;
- Propor ao CSMPF a regulamentação da dispensa/redução de audiências a Procuradoras da República lactantes, até 2 anos, à semelhança do direito já assegurado às servidoras do MPU;

- Instar CSMPF a garantir, nas promoções por merecimento, medidas de priorização às mulheres, a fim de garantir a paridade na composição dos diferentes níveis da carreira;
- Solicitar à PGR avaliar a possibilidade de conceder às Procuradoras da República que venham a ser promovidas para região diversa da lotação, a autorização excepcional para residência fora da região do tribunal, assegurado o trabalho remoto com comparecimento obrigatório aos atos presenciais sem ônus ao MPF;
- Solicitar à PGR instituição de licença parental universal como forma de possibilitar o compartilhamento das responsabilidades da maternidade e paternidade.

Vale registrar que a ANPR, nessa mesma ocasião (ANPR, 2022), manifestou repúdio a mensagens de caráter machista e misógino veiculadas, em diversas oportunidades, na rede de *e-mails* institucional do MPF ao longo do ano de 2022, ressaltando que os discursos que inferiorizam e discriminam as mulheres não podem ser protegidos pela liberdade de expressão, tampouco admitidos dentro de uma instituição que tem como missão a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

Necessário reafirmar que esses espaços de escuta precisam ser mais incentivados e expandidos, pois de fato empoderam e frutificam, na medida em que conferem voz aos reclamos de mulheres que, embora bem-sucedidas profissionalmente e valorizadas socialmente por integrarem uma carreira jurídica prestigiada, enfrentam, nesse meio, desafios de ascensão permeados por uma discriminação silenciosa, derivada de condições estruturais de desigualdade no trabalho. Essas condições precisam ser iluminadas e modificadas.

Seria mesmo contraditório que, em sua atuação na atividade-fim, as mulheres integrantes da carreira do Ministério Público estejam dispostas a defender, com todo afinco, os direitos das mulheres em suas mais variadas nuances, e utilizem, inclusive, em suas decisões, uma inovadora perspectiva de gênero; porém, dentro de suas instituições, não possam expressar e denunciar o que lhes aflige, o que lhes dificulta o ingresso, a permanência e a ascensão na carreira ou não possam verbalizar as mudanças que anseiam.

Todas essas propostas, não obstante pareçam, a princípio, revolucionárias ou inexequíveis, podem se converter em boas práticas e ferramentas bastante úteis para alcançar o ideal de equidade/igualdade de gênero na instituição.

É preciso que se reconheça, por dever de justiça, que algumas delas têm sensibilizado, paulatinamente – ainda que parcialmente –, a administração do MPF, a exemplo do pleito de residência fora da sede e trabalho remoto a partir do último trimestre de gestação das procuradoras da República até os dois anos de idade da criança, recentemente acolhido.

Contudo, é preciso fazer mais!

Primeiro, é necessário que todas nós mulheres nos envolvamos em uma advocacia institucional pela perspectiva de gênero nas decisões administrativas internas. Se nós não o fizermos, os nossos colegas não vão fazê-lo; não por maldade, mas por evidente falta de interesse.

Nós nos definimos pelo nosso contexto sociocultural, pela nossa bagagem intelectual e pelo modo como nós – as mulheres – somos afetadas pelas relações sociais, de trabalho e familiares. O modo como essas relações nos afetam, claramente distinto do modo pelo qual essas relações afetam os homens, determinam uma visão de mundo distinta do olhar masculino e, portanto, necessidades igualmente distintas.

Essa visão distinta – e tais necessidades específicas – fazem com que a vivência e a convivência cada vez maiores das mulheres nos espaços de poder e influência da instituição enriqueça a tomada de decisões e aprofunde a visão da carreira jurídica do MP sobre as consequências das decisões administrativas.

Uma provocação que precisa ser feita, batida e rebatida, é a que respeita – nos termos de uma das propostas acima mencionadas – a avaliação do mérito institucional para efeito de promoção na carreira.

A experiência mostra, e as pesquisas o confirmam, que se mostra cada vez mais necessário considerar como elemento do conceito de mérito — aqui tomado não como referência individual ou pessoal, mas atinente ao valor que o conceito deve agregar à instituição como um todo — a diversidade de gênero, acolhendo-se a candidatura das mulheres com uma pontuação diferenciada e preferencial nas promoções.

Sem isso, jamais conseguiremos construir carreiras jurídicas plurais e equânimes. Não basta, por exemplo, que sejam as Procuradoras da República promovidas autorizadas a residir em local diverso da sede do Tribunal (situação recentemente permitida por Portaria do Procurador-Geral da República) se, na aferição do merecimento, elas continuarem a ter as suas candidaturas preteridas na concorrência com as candidaturas masculinas.

E parece óbvio que, se não tivermos mulheres em número significativo nos níveis superiores das carreiras (atingidos apenas por promoção), jamais teremos representatividade e visibilidade suficientes para pleitear a ocupação de cargos na direção superior da instituição (mandatos em Conselhos Superiores, cargos de Procurador-Geral da República, Vice-Procurador-Geral da República, Coordenações de Câmaras, Procurador Federal dos Direitos do Cidadão, entre outros) ou mesmo fora delas (a exemplo do CNMP).

O caminho é longo, havemos de reconhecer, mas está sendo, pouco a pouco, desbravado.

Relembremos que a ministra Cármen Lúcia, então presidente do STF, disse, por ocasião da já citada 1.ª Conferência Nacional das Procuradoras da República, no ano de 2018, que não era por acaso que a Consti-

tuição Federal de 1988, após estabelecer que todos são iguais perante a lei, enuncia expressamente que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. A razão dessa expressão, segundo ela, é que o preconceito em relação à mulher era e continua sendo tão forte que levou o constituinte a deixar claro que a República não há de tolerar tratamento desigual senão nos termos da Constituição. A própria ministra, infelizmente, foi alvo, há pouco, de ataques verbais covardes e gratuitos que buscavam inferiorizá-la como profissional, como mulher e como pessoa; o que não pode ser admitido, flexibilizado ou naturalizado, sobretudo por nós mulheres que exercemos, em diferentes âmbitos, parcela de poder estatal.

Desfazer as resistências é imprescindível e, para isso, é preciso envolver nas discussões, igualmente, os profissionais homens. Queremos instituições de iguais, equiparados realmente em direitos, deveres e oportunidades, não uma competição de gênero.

Ora, o patriarcalismo está nas instituições e as relações de gênero desiguais que vemos na sociedade também se dão dentro delas, por exemplo empurrando as mulheres para funções assessoriais, para o auxílio e para papéis coadjuvantes.

Vencer esse modelo é um desafio, porque é preciso inclusive que as próprias mulheres se julguem capazes de também exercer todas as funções que os colegas homens exercem, candidatando-se aos cargos de direção/chefia/coordenação, às funções externas (representações em órgãos, listas sextuplas e tríplexes) e aos postos mais altos da carreira, acessíveis mediante promoção.

Para tanto, as mulheres integrantes das carreiras jurídicas não podem prescindir de medidas concretas que possibilitem a elas conciliar seus diversos interesses, sem renunciar a qualquer deles (frequentemente, as chances de crescimento profissional são deixadas de lado em função, por exemplo, das premências das obrigações familiares).

Assim, para além de diagnosticar, é urgente garantir igualdade real de oportunidades para as mulheres no âmbito profissional, o que significa prover facilidades para as mulheres que desejam, legitimamente, conciliar tarefas familiares com responsabilidades relevantes em cargos de direção.

Ao mesmo tempo, é preciso incentivar, para homens e mulheres, o letramento de gênero nas instituições, a fim de que a superação da divisão sexual do trabalho possa conferir a ambos os gêneros responsabilidades equânimes no trato com a família e outras pessoas que necessitem de cuidados. Nesse contexto, é preciso evoluir inclusive para permitir igualmente aos homens facilidades funcionais que lhes permitam se dedicar verdadeiramente a essas tarefas (licença parental universal, dispensa/redução da participação em atos funcionais presenciais e outras vantagens também para homens que detenham guarda compartilhada dos filhos, entre outras situações).

Que as boas ideias se convertam, num futuro muito próximo, em boas práticas!



## REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROCURADORES DA REPÚBLICA. 1.o Encontro Presencial da ANPR Mulheres. **Carta de Brasília**. Brasília, DF: ANPR, 2022. Disponível em: [https://www.anpr.org.br/images/2022/Carta\\_de\\_Brasilia\\_ANPR\\_Mulheres.pdf](https://www.anpr.org.br/images/2022/Carta_de_Brasilia_ANPR_Mulheres.pdf). Acesso em: 20 maio 2023.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Portaria-CNMP-PRESI n. 77, de 21 de maio de 2020**. Brasília: CNMP, 2020. Disponível em: [https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Portarias\\_Presidencia\\_nova\\_versao/2020/2020.Portaria-CNMP-PRESI.77.2020-Institui-a-Ouvidoria-das-Mulheres.pdf](https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Portarias_Presidencia_nova_versao/2020/2020.Portaria-CNMP-PRESI.77.2020-Institui-a-Ouvidoria-das-Mulheres.pdf). Acesso em: 20 maio 2023.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Proposição n. 1.01227/ 2021-78**. Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Ministério Público. Brasília: CNMP, 2021. Disponível em: <http://200.142.14.171/atos-e-normas/norma/8364/>. Acesso em: 20 maio 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução n. 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: 20 maio 2023.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Recomendação n. 89, de 27 de janeiro de 2022**. Dispõe sobre a criação da semana “Ciclo de Diálogos da Lei Maria da Penha”, a ser realizada anualmente, no mês de agosto, em todas as unidades e ramos do Ministério Público brasileiro. Brasília, DF: CNMP, 2022. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Recomendacoes/Recomendao-n-89-2022.pdf>. Acesso em: 20 maio 2023.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Cenários de Gênero: reflexão, pesquisa e realidade**. Portaria-CNMP-PRESI n. 77, de 21 de maio de 2020. Brasília: CNMP, 2018. Disponível em: [file:///C:/Users/Administrador/Downloads/CNMP\\_pesquisa.CENARIOS\\_DE\\_GENERO.pdf](file:///C:/Users/Administrador/Downloads/CNMP_pesquisa.CENARIOS_DE_GENERO.pdf). Acesso em: 20 maio 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA. Comitê Gestor de Gênero e Raça. **Informação Técnica n. 02/2020/CGGR/MPF**. Brasília, 2020. Disponível em: <file:///C:/Users/Administrador/Downloads/Pesquisa.MPF.G%C3%Aanero.ra%C3%A7a.Dra.Ela.Wiecko.pdf>. Acesso em: 20 maio 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. Procuradoria-Geral da República. **Percepção Feminina**. In: 1.a Conferência Nacional das Procuradoras da República. Memorial. Brasília, DF, 2018. Disponível em: [file:///C:/Users/Administrador/Downloads/Memorial.1.Conf.Nac.Procuradoras.MPF%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Administrador/Downloads/Memorial.1.Conf.Nac.Procuradoras.MPF%20(1).pdf). Acesso em: 20 maio 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Os objetivos do desenvolvimento sustentável no Brasil**. Brasília: ONU, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 20 maio 2023.

PEQUIM. Declaração e plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher. Pequim, 1995. In: FROSSARD, H. **Instrumentos internacionais de direitos das mulheres**. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para Mulheres, 2006.



## PAINEL 4 – MULHERES NO SISTEMA DE JUSTIÇA: BOAS PRÁTICAS

### A ATUAÇÃO DO MPT EM PROL DA IGUALDADE DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

*Carolina Pereira Mercante<sup>1</sup>*

Na exposição oportunizada ao Ministério Público do Trabalho (MPT) no evento Mulheres na Justiça: Novos Rumos da Resolução CNJ n. 255, esta procuradora do trabalho subscritora optou por apresentar um panorama da atuação coordenada do MPT em prol da igualdade de gênero nas relações de trabalho, tendo em vista as persistentes práticas discriminatórias a que mulheres são vítimas, em termos sociais e econômicos, no mundo do trabalho. Nesse sentido, análises a partir de fontes de dados oficiais apontam a extrema desigualdade entre homens e mulheres quanto à forma de inserção no mercado de trabalho, no que se refere aos patamares salariais e quanto à ascensão na carreira (ANDRADE, 2016).

Em estudo publicado pela Escritório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Brasil, Laís Abramo salienta algumas das supostas justificativas do meio empresarial para o preconceito sofrido por mulheres, que acarretam para elas uma “inserção secundária” no mercado de trabalho:

Finalmente (e isso tem uma forte presença no imaginário empresarial), essa inserção secundária, eventual, instável, teria como consequência, necessariamente, altos custos indiretos (associados à maternidade e ao cuidado infantil) e um comportamento “pouco adequado” no trabalho, que se traduziria em altas taxas de rotatividade e absenteísmo, um “baixo grau” de compromisso com a empresa, na impossibilidade de fazer horas extras, trabalhar em turnos noturnos e viajar, e que justificaria a exclusão das mulheres de determinados postos e funções (organizados em sistemas de turnos) e dos cargos superiores na hierarquia das empresas. (OIT, 2010, p. 23)

Nessa conjuntura, o MPT, a fim de cumprir as suas missões constitucionais,<sup>2</sup> possui diferentes modalidades de intervenção na defesa de direitos sociais fundamentais atinentes às questões de gênero.

Entre elas está a atuação sob demanda da sociedade, ou seja, proveniente de notícias de fato (denúncias), que, em inúmeros casos, relatam-se situações de assédio moral e sexual, discriminação salarial, desrespeito aos direitos de gestantes e preterições em contratações e em nomeações para cargos de gestão de maior nível hierárquico. Esclarece-se que as denúncias envolvem tanto relações de trabalho no âmbito de empresas privadas como na Administração Pública.

Após as denúncias, feita análise prévia acerca da existência de indícios de veracidade das irregularidades narradas, há a instauração de procedimentos de investigação (procedimentos preparatórios ou inquéritos civis), em que se ouvem testemunhas, as partes notificantes e notificadas, requisitam-se documentos e se adotam outras providências para a instrução probatória. Concluindo-se pela existência de irregularidades, podem ser propostos termos de ajuste de conduta e, em caso de recusa, é cabível a propositura de medidas judiciais, com requerimentos de tutela inibitória e de compensação pecuniária pelo dano moral coletivo ocasionado.

Um exemplo da atuação do MPT a partir de denúncia é o caso de ação civil pública ajuizada em face de empresa do setor de transportes após ter sido constatada, em inquérito civil, a prática discriminatória na contratação de motoristas, em que a empresa preteria a contratação de mulheres para a função de motoristas.<sup>3</sup>

Além disso, o MPT também promove ações por meio de projetos estratégicos, que são esforços concentrados para a constituição de grupos de trabalho e de forças-

1 Procuradora do MPT em Brasília. Assessora de apoio interinstitucional da Presidência do CNJ. Diretora jurídica da Associação dos Procuradores e das Procuradoras do Trabalho (ANPT). Doutora em direito do trabalho pela Universidade de São Paulo.

2 Artigos 127 e 129, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/1988).

3 Processo n. 0000477-63.2021.5.10.0008. Ainda não houve encerramento da instrução processual.

-tarefas sobre determinados temas considerados prioritários, a partir da avaliação de dados oficiais e da escuta de agentes estatais, de lideranças de movimentos sociais, entre outros integrantes da sociedade civil.

Como arranjo institucional facilitador da elaboração e da execução de projetos estratégicos nacionais, o MPT possui coordenadorias temáticas, entre elas, vale destacar a Coordigualdade – Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação na Discriminação no Trabalho, que elabora diretrizes, notas técnicas, campanhas de divulgação de direitos sociais, materiais pedagógicos e outros documentos acerca de temas relacionados à promoção da diversidade.

Nesse contexto, a defesa da igualdade de oportunidades tendo em vista aspectos de gênero é um dos escopos centrais na atividade de membros e membras do MPT.

A seguir, exemplificam-se ações concretas voltadas à essa missão institucional.

Destaca-se o lançamento da 64.<sup>a</sup> edição da Revista MPT em Quadrinhos, com o título “Pelo Fim da Violência contra as Mulheres”. Essa edição versa sobre os aspectos concretos da violência doméstica e revela dados estatísticos referentes a atos de violência familiar, feminicídio e quantidades de denúncias. Também esclarece o leitor sobre que práticas se configuram como violência doméstica, quais os tipos penais previstos na Lei n. 11.340, de 7 de agosto de 2006, e como proceder em situações de violência. Essa edição traz a história de Natália, trabalhadora que teve acolhimento em seu ambiente de trabalho, após ter sido agredida por seu marido.



## ESCLARECIMENTOS SOBRE ESSE MATERIAL PEDAGÓGICO<sup>4</sup>

Outro exemplo de ação do MPT foi a celebração de acordo de cooperação técnica com o *Grupo Mulheres do Brasil*,<sup>5</sup> firmado em 30 de junho do ano de 2021, com a finalidade de produzir manuais de orientação destinados à construção de uma política empresarial de vigilância em favor de um ambiente de trabalho saudável, contra a banalização de atos de violência no trabalho e para propiciar apoio às trabalhadoras vítimas de violência doméstica.

Entre as ações abrangidas pela parceria, estão a oferta de possibilidades de trabalho para mulheres atendidas pelas instituições apoiadoras do Programa Pelo Fim da Violência Doméstica, aconselhamento psicológico e orientação profissional. Há, também, a previsão de auxílio para mudança e oferta de qualificação profissional para as mulheres assistidas, além de vagas em creches e/ou em escolas de nível fundamental e oportunidades de inclusão em programas profissionalizantes para os filhos das mulheres atendidas.

Quanto às ações voltadas ao combate às desigualdades de gênero no mercado de trabalho, pode-se citar o Projeto Sindicalismo e Diversidade, uma idealização *intercoordenadorias* do MPT.

Esse projeto é desenvolvido pela Conalis – Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e pela Coordigualdade e objetiva a construção de uma cultura organizacional sindical que incentive trocas de experiências e aprendizagem, aliando a defesa dos interesses da categoria ao respeito à diversidade.

Transcrevem-se os objetivos específicos do referido projeto:

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS.** Os objetivos específicos para a implementação de um sindicalismo com foco na diversidade são os seguintes: (A) DIVERSIDADE INTERNA — Inclusão na organização sindical de pessoas diferentes, com histórias de vida distintas e que pensam de formas diferentes, dentro de um conjunto que agrega tanto a maioria, como a representação das minorias sociais e grupos vulneráveis de modo a gerar novos conhecimentos e de alcançarem resultados e saídas mais eficazes e diversificadas. Para tanto, o MPT deverá: a) Realizar levantamento individualizado das maiores organizações sindicais existentes e a composição de sua gestão nos últimos 10 anos; b) Verificar a forma de construção das chapas e a participação das minorias sociais e grupos vulneráveis na categoria e proporcionalmente na gestão da entidade; e

4 A série “MPT em Quadrinhos” teve início em junho de 2012 no bojo do Projeto O MPT, a Sociedade e o Cidadão.

5 Grupo de empresárias brasileiras. Grupo Mulheres do Brasil. Disponível em <https://www.grupomulheresdobrasil.org.br/nossa-historia/>. Acesso: em 15 maio 2023.

c) Análise de eventual compromisso ou política interna de promoção da Equidade de Gênero, Raça e Diversidade. Com base nos dados coletados propor às entidades sindicais desenvolvimento de projeto de cultura organizacional engajado na diversidade e definir perfis funcionais baseados na diversidade, inclusive nos processos seletivos, válidos para a formação de chapas para eleição da gestão sindical;

(B) DIVERSIDADE EXTERNA — Fortalecer as bases de solidariedade sindical com a ampliação da militância com base na diversidade a partir do melhoramento do recrutamento ou da retenção por meio de a) realização de atividades integradas com participação de jovens, trabalhadores e entidades da sociedade civil organizada representante dos grupos vulneráveis e minorias; b) realização de um “mapeamento” cuidadoso das características dos trabalhadores-alvo, independentemente do vínculo de trabalho, inclusive dos trabalhadores precários e das vulnerabilidades dos empregadores, o “enquadramento” de suas queixas de maneira a criar solidariedade coletiva e campanhas agressivas de recrutamento individual; e c. desenvolver ações contínuas que promovam a educação e o diálogo a fim de propagar nova cultura sindical de diversidade com eventos, semanas temáticas, treinamentos, palestras, patrocínio de iniciativas externas, fóruns digitais, e-mails, recepção de novos funcionários, ações de marketing e outras ações;

(C) DIVERSIDADE NEGOCIAL – Os sindicatos devem atuar como protagonistas da diversidade empresarial, cabendo-lhes promover ações afirmativas negociais e envolver os membros coletivamente no desenvolvimento de suas próprias capacidades representativas, para que grande parte do trabalho diário de representação e negociação possa ser realizado a partir de baixo, com o aparato sindical fornecendo apoio em segundo plano, cabendo-lhe, para tanto: a) reforçar o trabalho com as lideranças; b) criar estrutura de comunicação interna por meio de recursos tecnológicos e principalmente de metodologias e ferramentas de gestão que aproximem as pessoas e promovam o diálogo, a troca de experiências, aprendizados e informações e que aumentem a participação dos dirigentes sindicais; e c) promover treinamentos e capacitações em prol da diversidade com os dirigentes sindicais.

Um dos eventos realizados pelo referido projeto foi o Webinário intitulado Sindicalismo e Gênero, em maio do ano de 2021, em que lideranças femininas do movimento sindical e procuradoras do Trabalho debateram sobre os desafios da participação de mulheres na política sindical e nas lutas institucionais pela redução da desigualdade de gênero nas relações laborais.

Verifica-se que, devido a fatores econômicos, culturais e sociais – que, em regra, vulnerabilizam a população feminina –, ainda há um longo caminho a ser percorrido, sendo essenciais a elaboração, a execução e a avaliação de políticas públicas para a promoção da igualdade de gênero nas relações de trabalho e o MPT, como órgão fiscalizador do cumprimento de direitos sociais, deve continuar desempenhando seu papel nessa seara.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Tania. Mulheres no mercado de trabalho: onde nasce a desigualdade? 2016. **Estudos técnicos do Congresso**, jul. 2016. Disponível em: <https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/29160>. Acesso em: 15 maio 2023.

Grupo Mulheres do Brasil. Disponível em: <https://www.grupo-mulheresdobrasil.org.br/nossa-historia/>. Acesso em: 15 maio 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Projetos estratégicos**. Disponível em: [www.mpt.mp.br/pgt/areas-de-atuacao/coordigualdade](http://www.mpt.mp.br/pgt/areas-de-atuacao/coordigualdade). Acesso em: 22 maio 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Convênio MPT e Grupo Mulheres do Brasil**. Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/noticias/convenio-mpt-mulheres-do-brasil\\_21-2021\\_gerado-em-05-07-2021-18h22min18s.pdf](https://mpt.mp.br/pgt/noticias/convenio-mpt-mulheres-do-brasil_21-2021_gerado-em-05-07-2021-18h22min18s.pdf). Acesso em: 15 maio 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **MPT em quadrinhos**. Disponível em: [www.quadrinhos.mpt.mp.br](http://www.quadrinhos.mpt.mp.br). Acesso em: 15 maio 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. TV MPT. **Live sobre sindicalismo e gênero**. Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=utOE0ku\\_EjQ](https://www.youtube.com/watch?v=utOE0ku_EjQ). Acesso em: 15 maio 2023.

# PAINEL 4 – MULHERES NO SISTEMA DE JUSTIÇA: BOAS PRÁTICAS

## REFLEXÕES DE CONTEXTO DE DIVERSIDADE DE GÊNERO EM ESPAÇOS DE PODER E DECISÃO NO SISTEMA DE JUSTIÇA E MOVIMENTOS SOCIAIS: NOVOS RUMOS DA RESOLUÇÃO CNJ n. 255

*Liana Lidiane Pacheco Dani<sup>1</sup>*

### 1 INTRODUÇÃO

A Defensoria Pública da União (DPU) tem como missão constitucional a prestação de assistência jurídica integral e gratuita à população em situação de vulnerabilidade social e econômica, no sentido de democratizar o acesso à justiça e defender os direitos dos necessitados pela promoção da dignidade da pessoa humana. No exercício da prestação de assistência jurídica, a DPU se depara com cortes temáticos, dentre recortes de gênero e raça, e pela Portaria GABDPGF DPGU n. 200, de 12 de março de 2018,<sup>2</sup> passou a regulamentar a atividade de grupos de trabalho destinados à atenção especial a pessoa em situação de vulnerabilidade, consolidando espaço de atuação ao Grupo de Trabalho Mulheres.

Antes da consolidação no âmbito da DPU de espaço institucional voltado ao diálogo de temas de gênero, registra-se, no exercício 2016, movimento protagonizado pela Escola Nacional da Administração Pública (Enap) que propiciou o primeiro ciclo de liderança feminina tendo a Doutora Gisele Szczyglak à frente de ciclos de capacitação com compartilhamento de conhecimento e práticas fundamentais para releitura dos espaços de poder e decisão, contando com a participação de Defensoras Públicas Federais e representantes do Poder Executivo Federal, inclusive da Advocacia-Geral da União (AGU), representantes do Poder Legislativo e Judiciário.

A presença de mulheres nesses espaços, considerando inclusive o cenário do Sistema de Justiça, passa pela reflexão sobre feminismos e resistência democrática. Forçoso reconhecer em especial no que tange à DPU o envolvimento de movimentos sociais no impulsiona-

mento de debates internos e externos, sendo referência de ativismo entre estado e sociedade.

### 2 DA INSTITUCIONALIZAÇÃO DOS MOVIMENTOS SOCIAIS E IMPACTOS NORMATIVOS

Da literatura pós-moderna, Ulrich Beck (1997), em “A reinvenção da política: rumo a uma teoria da modernização reflexiva”, há a abordagem de transição do perfil de sociedade industrial, consolidado na Idade Moderna, para um novo perfil de sociedade de risco, onde os riscos sociais, políticos, econômicos e individuais saem do âmbito meramente institucional. Da abordagem tem-se que no mundo pós-moderno a sociedade de risco provocaria transformações notáveis e sistêmicas em recursos da cultura (família nuclear, diferenças de gêneros) afetando recursos de trabalho social; no relacionamento da sociedade com as ameaças e problemas produzidos por ela mesma, permitindo a construção e adoção de consciência e causando um abalo nas suposições fundamentais pré-estabelecidas da ordem social, com reflexos na área de ação política e tomada de decisão; fontes de significado coletivo e específicos de grupo, consolidando pautas que vão além da análise do sistema econômico e de produção.

A identificação dos movimentos sociais, no sentido amplo, dá-se neste cenário de conflito e na falta de resposta a questionamentos de como conduzir o interesse público. Logo, tais movimentos encontram espaço para influenciar da esfera individual a esfera coletiva. Rebeca Abers e Marisa Uon Bülow, no artigo “Movimentos

1 Defensora pública federal e mestra grupo de trabalho Mulheres Representantes do Centro-Oeste.

2 DPU. Portaria GABDPGF DPGU n. 200, de 12 de março de 2018.



sociais na teoria e na prática: como estudar o ativismo através da fronteira entre estado e sociedade?” (ABERS; BULOW, 2011, p.79), propõem que o reconhecimento de que redes de movimento social podem, teoricamente, ultrapassar as fronteiras entre sociedade e Estado, tal influência seria confirmada a partir da coleta de dados de vínculos entre movimentos sociais e Estado/Instituições e o estudo de trajetórias de indivíduos que cruzam as fronteiras entre o ativismo fora e dentro do Estado/Instituições e da análise de seus impactos.

Nesse contexto, a institucionalização de movimentos de gênero são percebidos no Brasil junto ao Poder Executivo Federal, Legislativo e Judiciário, também no âmbito da DPU que desde o ano de 2018 teve a formalização de Grupos de Trabalhos (GTs) temáticos e sua contribuição em cocriação com os movimentos sociais de agendas junto ao Poder Público, cobrindo a pauta do movimento feminista, sendo atribuído ao GT Mulheres a atuação no reconhecimento e na defesa dos direitos das mulheres, fortalecimento da participação das mulheres nos espaços de poder e decisão e atuar no enfrentamento e combate à violência contra a mulher.

Os movimentos percebidos dentro das instituições são no sentido de se alcançar maior representatividade de gênero, em especial no que tange as carreiras jurídicas, a fim de conferir efetivamente igualdade e diversidade nos espaços do Sistema de Justiça.

Tem-se como referência a Resolução CNJ n. 255, em novo texto compilado a partir da redação da Resolução n. 418/2021, que institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário para adoção de ações que viabilizem a participação de mulheres nos cargos de chefia e assessoramento, em bancas de concurso e como expositoras em eventos institucionais, em especial quanto à criação de repositório online para cadastramento de dados de mulheres juristas com expertise nas diferentes áreas do Direito, para os fins de utilização nas ações concernentes à Política Nacional de que trata a Resolução.

No âmbito da DPU, proposta de Resolução foi apresentada pelo Conselho Superior da Defensoria Pública da União (CSDPU), com apoio da Associação Brasileira de Juristas pela Democracia (ABJD), Associação Brasileira de Mulheres de Carreira Jurídica (ABMCJ) e a Comissão Nacional de Direitos Humanos da OAB, a fim de efetivar medidas a garantir paridade e alternância entre homens e mulheres e participação de pessoas de gênero não binário na administração superior e outros cargos e funções de relevo da DPU.

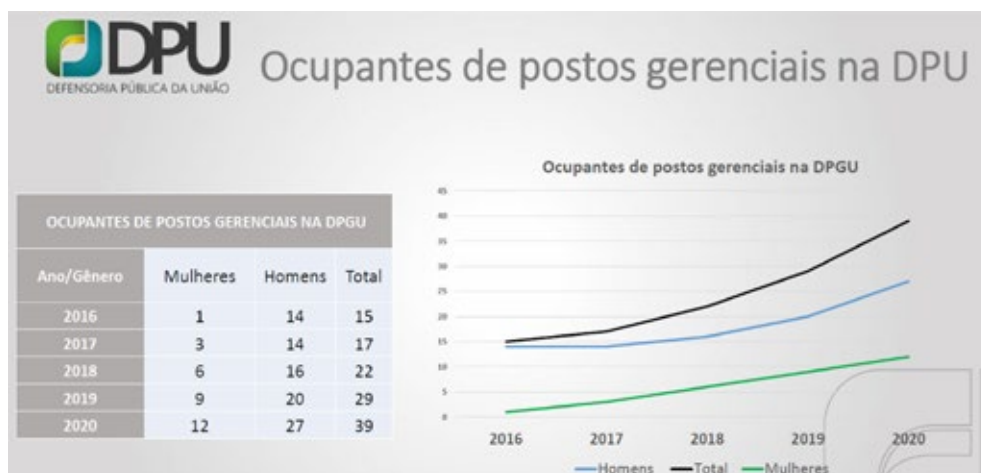
A redação da proposta da Resolução se encontra em fase avançada, com celebração de audiência pública em março do ano de 2022, pela chamada “Paridade de Gênero no âmbito da Defensoria Pública da União” para fomento necessário do debate.

No cenário global, a Agenda 2030 da ONU sustenta, em seus objetivos de desenvolvimento sustentável, o ODS 5, que consiste na igualdade de gênero e no “empoderamento de todas as meninas e mulheres”, medida de suma importância para que o mundo seja mais igualitário em todos os sentidos.

Necessário reconhecer que não se trata de vencer a discriminação contra a mulher, mas sim consolidar o capital político de gênero, entendido aqui como a capacidade de se fazer reconhecida como ser político capaz de tomar decisões nas diferentes esferas do poder.

No âmbito da DPU, quando se passa a analisar a presença em funções de representatividade política ou com contrapartida financeira, a presença feminina reduz, chegando à conclusão de que quando se depende da indicação dos membros da carreira, de maioria masculina, a tão estimada participação na gestão não é considerada.

Em sede de levantamento preliminar foi compilado arquivo denominado “DPU em números — uma questão de gênero”, com dados até o ano de 2020. O referido levantamento deixa latente a discrepância na ocupação de espaços de poder em razão de gênero, conforme se constata nas seguintes tabelas:



Fonte: Direção de Cadastro (DICAD) – Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) – DPU

Processo SEI 08038.005657/2020-08



## Quantidade de Defensoras e Defensores por categoria



Fonte: Direção de Cadastro (DICAD) – Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) – DPU

Processo SEI 08038.005657/2020-08



Fonte: Direção de Cadastro (DICAD) – Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) – DPU

Processo SEI 08038.005657/2020-08

## Quantidade de Conselheiras e Conselheiros - CSDPU

Ano	Categoria Especial			Primeira Categoria			Segunda Categoria			Total	Defensores por gênero/ano	
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total		Mulheres	Homens
2016	0	5	5	1	1	2	1	1	2	9	2	7
2017	1	3	4	1	2	3	1	1	2	9	3	6
2018	1	3	4	1	2	3	1	1	2	9	3	6
2019	1	4	5	1	1	2	2	0	2	9	4	5
2020	0	4	4	0	2	2	1	2	3	9	1	8

Fonte: Direção de Cadastro (DICAD) – Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) – DPU

Processo SEI 08038.005657/2020-08

Inobstante o diagnóstico apresentado em números, do mapeamento de fluxos internos se observa a precariedade de meios a superar o desafio de implementação de diversidade de gênero e raça nos espaços de decisão e poder. O banco de dados quanto a competências das defensoras e defensores da DPU é atualizado de forma textual, explica-se, por encaminhamento de currículo em arquivo Word no Sistema Eletrônico de Informações (SEI), o que dificulta sobremaneira a localização de profissionais com competências específicas à indicação de cargos de liderança, logo, se recorre a indicação e outros meios convencionais que mantêm o machismo estrutural.

A participação de defensoras em congressos, eventos, revistas e publicações é inferior aos colegas homens, situação também observada no fomento de atividades acadêmicas no Brasil e no exterior. Destarte, além de se sugerir normativos pela maior representatividade, foi recomendado pelo GT Mulheres e pela Comissão de Promoção da Igualdade e Paridade de Gênero da Anadef à Administração Superior o fomento de ações junto à Escola Nacional da Defensoria Pública da União (ENADPU) para que observe a composição de paridade e equidade de gênero quando da indicação de bancas examinadoras, palestrantes e mediadores, urgindo uma plataforma intuitiva para pesquisa de competências dos membros da DPU, nos moldes da plataforma Lattes, medida a ser consolidada entre a ENADPU e SGP/DPGU – o que converge com as ações a serem implantadas pela Resolução CNJ n. 255.

Outra medida de impacto após provocação do GT Mulheres junto ao Defensor Público-Geral Federal foi a alteração da Portaria GABDPGF DPGU n. 200, de 12 de março de 2018, pela Portaria GABDPGF DPGU n. 404, de 29 de março de 2023 (DPU, 2023), no sentido de prever que:

[...] as escolhas dos membros dos grupos de trabalho observará prioritariamente: (i) a distribuição regional e a paridade de gênero, salvo no caso de maioria de integrantes mulheres e/ou nos casos em que a representatividade seja condição inerente para a execução das atividades do grupo de trabalho que tenha natureza identitária; (ii) a diversidade étnico-racial; (iii) o histórico de atuação e a formação acadêmica na área temática, primando, sempre que houver candidatos(as), pela representatividade dos respectivos grupos vulneráveis.

### **3 DO DESENVOLVIMENTO DE AÇÕES DE IMPLEMENTAÇÃO DE DIVERSIDADE DE GÊNERO PELO GT MULHERES DA DPU**

O GT Mulheres, na promoção e defesa dos direitos das mulheres, atua no reconhecimento dos direitos das mulheres para monitorar ações de discriminação e vio-

lação a esses direitos; para promover a defesa dos direitos sexuais e reprodutivos das mulheres; disseminar o conhecimento do direito universal à educação, à saúde e à proteção previdenciária; fortalecer a participação das mulheres nos espaços de poder e decisão; atuar no enfrentamento e combate à violência contra a mulher; e promover a defesa das mulheres presas e das processadas por subtração internacional de crianças.

A dinâmica do GT Mulheres compreende no início de cada ano a apresentação de plano de ação, com a programação das atividades e projetos. Além disso, as demandas que vão surgindo ao longo do ano são recebidas e trabalhadas pelo grupo. Esse trabalho é realizado muitas vezes em colaboração com outros órgãos da DPU, como outros GTs temáticos (ex. GT Saúde), bem como órgãos da DPU como a Defensoria Nacional de Direitos Humanos (DNDH) ou Defensorias Regionais de Direitos Humanos (DRDHs), com as Defensorias dos Estados e Distrito Federal e com outras instituições, com organizações não governamentais como ONU Mulheres e a sociedade civil.

Portanto, o GT Mulheres tem participação ativa em diversas questões internas e externas à DPU. Destacam-se das ações internas a participação do processo que culminou com a aprovação da resolução que instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual, da Discriminação e da Violência Política da DPU. É uma medida recente e importantíssima para prevenir, identificar e combater a violência política dentro da instituição.

Outra atuação de destaque foi a instituição de um perfil de gênero da DPU, iniciativa de suma importância, porque, a partir dos dados levantados, foi possível enxergar as desigualdades de gênero na DPU e trazer ao debate as causas dessas desigualdades e a busca por soluções. Esse trabalho teve início no ano de 2019 e, como desdobramento, estão sendo estabelecidos mecanismos para a permanente coleta de dados para a sua constante atualização.

Outro ato institucional foi o documento “Carta de São Paulo”, elaborada durante o primeiro seminário promovido pelo GT Mulheres, ano de 2019, e entregue aos órgãos da Administração Superior da DPU, por meio da qual foram pleiteadas medidas para alcançar a paridade de gênero, dar visibilidade às desigualdades e assegurar avanços na meta para paridade de gênero em nossa Instituição.

Entre as ações externas à DPU, se destacam: (i) a realização do seminário anual da DPU mulheres, que busca consolidar espaço jurídico-acadêmico para a produção de conhecimento e debates sobre a temática de gênero e dos direitos das mulheres; (ii) a produção de cartilhas, manuais de atuação e fôlderes, como a cartilha em defesa dos direitos sexuais e reprodutivos das mulheres e o manual de linguagem não sexista; e (iii) o engajamento anual da DPU no movimento global “16 dias de ativismo

pelo fim da violência contra as mulheres” como forma de dar visibilidade ao tema.

A DPU aderiu aos compromissos do movimento Eles por Elas, em parceria com a ONU Mulheres, que tem por objetivo ampliar a consciência da importância dos homens para a igualdade de gênero e para que sejam parte do processo de solução. No exercício 2022 houve o engajamento do GT Mulheres em ações pelo fim da violência política contra mulheres no Brasil, como a participação no Observatório Nacional da Mulher na Política (ONMP) e na Rede Nacional de Procuradorias da Mulher, em atenção às ações de prevenção e combate à violência política de gênero conforme estabelecido na Lei n. 14.192, de 4 de agosto de 2021.

Além disso, o GT desenvolve ações coordenadas com outros órgãos da DPU e entidades em temas sensíveis, como o combate à pobreza menstrual; ao acesso universal a métodos contraceptivos de longa duração; a garantia de acesso ao aborto legal; e a vacinação de grupos prioritários, inclusive gestantes, contra a Covid-19, entre outras medidas.

A partir dos exemplos de atuação, é possível considerar o GT Mulheres como espaço institucional de resistência democrática.

#### 4 CONCLUSÃO

Embora se constate a consolidação de movimentos para implementação de ações de integração de diversidade de gênero em espaço de poder e decisão, grande desafio da DPU, que atinge consequentemente os GTs, são os recursos humanos. Em recente pesquisa, estimou-se que ao menos 40% da população brasileira se encontra potencialmente impedida de ter acesso aos serviços da DPU, em razão da falta de instalação em todas as subseções da Justiça Federal. Essa é uma questão que evidentemente impacta na prestação da assistência jurídica às mulheres do país e iniciativas como a inserção da DPU como exceção ao teto de gastos no Novo Arcabouço Fiscal (PLP 93/2023) (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2023), frente à previsão da EC 80/2014 seriam uma oportunidade de expansão do atendimento da DPU.

Apesar das dificuldades enfrentadas pelo modelo dos GTs, como a acumulação do trabalho do GT com o trabalho ordinário dos Ofícios de cada Defensora, o formato regionalizado e especializado mitiga de certa maneira o problema da falta de capilaridade da DPU.

O foco na alteração do cenário hegemônico em espaço de decisão e poder é ponto de partida para a mudança almejada, compondo de forma democrática debates públicos, com apoio de movimentos sociais, uma vez que a mudança se replica nas demais instâncias. Como se depreende da fala de Chimamanda Ngozi Adichie (2014) em *Sejamos todos feministas*, reconhecemos que:

[...] se repetimos uma coisa várias vezes, ela se torna normal. Se vemos uma coisa com frequência, ela se torna normal [...] se só homens ocupam cargos de chefia em empresas, começamos a achar normal que esses cargos só sejam ocupados por homens.

A participação de mulheres – que pela história são protagonistas de experiências existenciais distinta das dos homens – em espaços de decisão e poder é medida que confere novos olhares para inovação e propositura de novas soluções. Em termos científicos, poderíamos comparar a manutenção do cenário sexista com uma *Amostra Saturada*, sempre mais do mesmo. Não é um favor as instituições resguardarem a diversidade em espaços de decisão e poder, é medida de sustentabilidade para o futuro. Que possamos perceber nossas instituições como espaços de ação feminista, tendo por objetivo a igualdade política, jurídica e social entre homens e mulheres, permitindo a construção de cenários de diversidade que permitirá alcançar decisões com maior alcance de experiências e realidades sociais.

#### REFERÊNCIAS

ABERS, Rebecca; BULOW, Marisa Uon. Movimentos sociais na teoria e na prática: como estudar o ativismo através da fronteira entre estado e sociedade? *Dossiê Dinâmicas da Ação Coletiva, Sociologias*, p. 79, v. 13 n. 28, dez. 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1517-45222011000300004>. Acesso em: 24 out. 2022.

ADICHIE, Chimamanda Ngozi. *Sejamos todos feministas*. São Paulo: Companhia das Letras, 2014.

BECK, Ulrich. A reinvenção da política: rumo a uma teoria da modernização reflexiva. In: BECK, Ulrich; GIDDENS, Anthony; LASH, Scott. *Modernização reflexiva: política, tradição e estética na ordem social moderna*. Trad. Magda Lopes. São Paulo: Universidade Estadual Paulista, 1997, p. 11-72.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Conheça as regras que pretendem garantir a sustentabilidade da dívida pública*. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/internet/agencia/infograficos-html5/novo-arcabouco-fiscal/index.html>. Acesso em: 10 maio 2023.

DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO. *Portaria GABDPGF DPGU n. 404, de 29 de março de 2023*. Disponível em: <https://www.dpu.def.br/portarias/gabdpgf/2023/74018-portaria-gabdpgf-dpgu-n-404-de-29-de-marco-de-2023-altera-a-portaria-gabdpgf-dpgu-n-200-de-12-de-marco-de-2018>. Acesso em: 19 maio 2023.

# ENCERRAMENTO

## CONFERÊNCIA DE ENCERRAMENTO

*Ministra Cármen Lúcia Antunes Rocha*

Gostaria que as minhas primeiras palavras fossem de agradecimento à Conselheira Salise e aos organizadores do evento pela lembrança do meu nome para estar aqui nesta reunião tão especial e a cuidar de tema tão relevante para a democracia brasileira.

A Ministra Rosa Weber relatou-me as referências feitas sobre o que foi realizado no passado, especialmente desde a Resolução/CNJ n. 255. Tenho certa preguiça do que alguma vez já fiz e já fui na vida. Penso que devemos olhar do presente para o futuro. Aquilo que foi feito foi superado. É ver o que a partir de hoje é preciso fazer.

Há um poeta brasileiro, eventualmente de Minas Gerais – tenho um amigo que fala que eu cito apenas poetas de Minas, o Carlos Drummond, e eu fico buscando outros agora para citar e para não citar. Mas o Emílio Moura é mineiro e ele tem um poema em que diz: “*Fabrico uma esperança como quem apaga algo sujo num muro, e ali, rápido, escreve: Futuro*”<sup>1</sup>. Se eu tivesse que parafrasear Emílio Moura, diria: “*Fabrico uma esperança como quem apaga rápido uma palavra no muro rente, e ali escreve: presente*”.

Sou uma velha senhora de quase cem anos de idade, nesta altura. Então, quero fazer do presente para o futuro. Não quero ser apenas o País do futuro para sempre, nem ser feliz no dia seguinte, por convicção pessoal e porque é isso mesmo. Se a pandemia nos ensinou alguma coisa – ensinou muitas –, uma delas é isto: vamos tentar fazer as coisas acontecerem e ser felizes agora, porque não sabemos o minuto seguinte. Não é que alguém tivesse dúvida disso, mas eu vivi na época de certa autoridade brasileira que não dizia “*quando eu morrer*”, ele dizia “*se porventura sobrevier esse insucesso...*”. Eu vivo um pouco desse jeito, mas sabendo que preciso tentar fazer as coisas acontecerem agora.

Então, o que foi feito foi feito! Tínhamos um Conselho Nacional de Justiça no período de 2016 a 2018, que, em grande parte, como nós temos na sociedade brasileira – e é um fato –, era machista e preconceituoso. E assim ainda é grande parte da sociedade brasileira. Isso está escancarado. Ninguém hoje, em sã consciência, pode dizer nada

diferente disso. Até porque, agora, perderam-se as travas e as pessoas se acham na possibilidade de expor as vísceras, as tripas mais empedernidas de uma sociedade na qual há preconceitos contra mulher, criança, negro, pobre, pessoa com deficiência, e é preciso que nos defrontemos com isso.

A minha geração fez várias coisas de verdadeiro valor para a redemocratização do País na década de 1980 e para o que pensávamos ser a realização dos melhores sonhos democráticos. Mas a minha geração errou porque acreditamos que, quando saímos às ruas pedindo, reclamando e construindo novos direitos para todos os humanos e a natureza, estávamos falando para todos sobre todos. E que haveria mudanças que todos aceitavam.

Saímos às ruas no final da década de 1970 e na década de 1980, para pleitear todos os direitos justos na democracia.

Então a minha geração foi às ruas primeiro pelas *Diretas Já*, não deu certo o movimento pelas eleições diretas, nós voltamos para casa chorando. Mas, no dia seguinte, saímos pedindo eleições, pelo menos que fosse Tancredo Neves e não o outro candidato. Tancredo Neves adoece na véspera da posse. Então saímos de novo, pedindo *Constituinte Já* e o processo da Constituinte 1986 e 1987. O então Presidente José Sarney honrou o compromisso de Tancredo Neves e deflagrou o processo constituinte.

Naquele período, a rua era nossa, estávamos nela com o gosto do encontro. Todos os brasileiros saíram às ruas. Nós, professores de Direito Constitucional, os estudantes, os sem estudo e sem alfabeto, os médicos e os pacientes, os sem-terra e os com excesso de terras, todos fomos falar dos nossos pleitos.

E o que se falou, se fez e se proclamou da Constituição brasileira passou a ser conhecido como sendo de todos. É certo que grande parte não a conhece, e eu estou vendo gente querendo rasgar a Constituição sem nunca a ter aberto para ler.

E dou rapidamente um exemplo do que aconteceu no dia da instalação da Constituinte, que foi um dia de posse dos deputados e de uma parte dos senadores.

<sup>1</sup> Consulta em Emílio Moura (1902-1971) – Poetas de todas as paisagens. Portal Entretexos.



Quando aconteceram as eleições para a constituinte, a conversa no Brasil, então, era geral, tínhamos uma Lei Fundamental, porque ela era e dava os fundamentos para todas as outras.

Na promulgação da Constituição de 1988, o cinco de outubro foi de grande e verdadeira festa democrática. No final da tarde, no gramado do Congresso, a Sinfônica tocou músicas e o povo ali estava, balançando-se ao melhor som do melhor do Brasil. Duas senhoras engalanadas pro-seavam na minha frente. Uma delas disse: “*olha, nós temos que ir embora porque a Kombi*” – à época não era van, era Kombi – “*a Kombi vai sair daqui a pouco*”. E a outra respondeu: “*não, nós vamos esperar mais um pouco, esperar essa música, vão vir outras*”. A primeira insistia: “*mas eu não estou aguentando meu sapato apertado, comprei sapato novo e desde a manhã que eu estou de pé*”. A outra falou: “*tira o sapato, porque nós é que vamos pisar nesse negócio daqui para frente*”. Eu acho isso uma beleza. Ela tirou o sapato e ficou com o sapato, que estava apertando, na mão, para continuar ali. Estávamos falando da vida do Brasil!

Quer dizer, o estudante foi ao Congresso, às ruas, o dono das escolas também; pacientes foram às ruas, os médicos também; os indígenas estavam e se assentaram comigo em algumas ocasiões na biblioteca da Câmara, de cocar e tudo; e eu também ali estava, professora de Direito Constitucional. Todo mundo foi às ruas, todo mundo aprendeu sobre o Brasil, achávamo-nos um povo constituído em nação e aquela obra se visualizava a partir da Constituinte.

Ao conseguirmos, e é que conseguimos, grandes avanços nessa Constituição de 1988, penso que a minha geração – não foi só a minha, mas eu estou falando do meu pecado – acreditou que todo mundo tinha aceitado tudo o que ali estava. E precisamos de trinta anos para descobrir que nem todos aceitaram o inc. I do art. 5º da Constituição, ao estabelecer 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, nos termos seguintes: I - Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição*”.

Esse dispositivo foi discutido – como todos foram, mas esse eu me lembro, até porque é um tema da minha vida inteira, que é o princípio da igualdade – por causa das desigualdades! O princípio da igualdade é o que está mais vezes repetido na Constituição brasileira. Não é o mais importante. O mais proeminente em termos jurídicos, hoje, é o princípio da dignidade humana, que se completa, inclusive, pela igualdade. Mas o princípio da igualdade é por mais vezes repetido, porque a grande chaga social, econômica e cultural brasileira é a desigualdade. Então, o constituinte retratou o que precisava ser transportado, superado, passado e tido como isto, pretérito perfeito.

Quando esse dispositivo foi incluído na Constituição, até em Congressos de Direito Constitucional presenciávamos “brincadeiras”, que era como preferíamos levar aquele deboche. Diziam: “*homens e mulheres sempre foram iguais, não é? Agora, se todos são iguais e as mulheres e os homens precisam de um dispositivo...*”.

Por isso, nós íamos calmamente nas salas de aula para dizer: “*precisa de um dispositivo*”, porque, a despeito de “*todos são iguais na lei*” – a despeito também aqui do que se tem “*perante a lei*” –, é certo que as mulheres continuavam as coisas, os objetos, e, por isso mesmo, nós precisávamos desse dispositivo. Algumas mulheres, como Jacqueline Pitanguy, como médicas que entraram no circuito, como escritoras que entraram para se manifestar, sempre atuaram no sentido de que é preciso tornar isso claro.

Trinta e quatro anos depois, ou trinta e dois, vamos ficar em 2020, quando ocorre a pandemia, situações de agressões e de violências físicas – e não estou falando de outro tipo de violência contra a mulher – aumentam exponencialmente. Trinta e dois anos depois, continuamos a notar como esse dispositivo é imprescindível! Ele não é suficiente, porque, como diria Drummond, “*as leis não bastam, os lírios não nascem das leis*”. É preciso que se cultive o direito, para fazer frutificar uma nova sociedade. Essa é a noção.

Nós imaginávamos, em 1988 e daí para a frente, que nós “tínhamos”, entre aspas, resolvido a questão da igualdade e afastado a desigualdade da forma escancarada como era exercida. Continuava a haver violência contra homens e mulheres no mundo inteiro, mas nós não imaginávamos a resistência à igualdade por pessoas que convivem conosco – professores, médicos, advogados, juízes, sobre as quais não se pode dizer mais “*porque ele foi criado num ambiente de violência e não teve condições de se libertar disso*”. Não é fato. Há juízes preconceituosos e não são poucos; desembargadores preconceituosos e também não são poucos; ministros de Tribunais Superiores são preconceituosos, e não são poucos. Esses adotam uma retórica diferente, porque, nesse caso, também há um discurso diferente, contestam sejam o que são e demonstram não na palavra, mas o que é pior e mais grave e até mais difícil, na ação; mas são preconceituosos. Somos uma sociedade de preconceitos muito graves e arraigados, que precisam ser superados, para que a gente tenha a dignidade, que é do humano, e o respeito, que é da civilização buscante de paz.

Neste quadro, a nossa luta das décadas de 1970 e 1980 – estou dizendo a nossa, porque é da minha geração, eu era jovem então – não acabava ali. Aquele momento era o início de um patamar para termos continuado a exigir, a cobrar, a demandar punição para os que contrariam o texto constitucional.

Quando vem o feminicídio como agravante no caso do assassinato? Quando precisamos ter uma mulher na Presidência da República, a Presidente Dilma, para trazer o olhar



de que “a mulher”, como ela declarou no dia da promulgação dessa lei, “é o único ser que morre por ser o que ela é, por ser quem ela é. Todos os outros morrem por outras causas”.

Deve-se reconhecer, portanto, que esse quadro, tragicamente, não mudou trinta e quatro anos depois no Brasil. Mas melhorou. Estamos falando, estamos conversando, estamos nos reunindo e expondo as feridas, porque a doença escondida no corpo humano, no corpo político, ou no corpo social nunca vai ter tratamento eficaz. Atualmente, estamos falando. A geração que antecede a minha em vinte, trinta anos, não conseguia falar sobre isso como falamos hoje.

Vou rapidamente traçar três dados aqui, ou fazer observações em três pontos. O primeiro é este princípio da igualdade, a importância de ele, de todas as formas, ser dotado de eficácia jurídica e social. O segundo, sobre as questões que nós temos na magistratura nacional, ou eu diria até na comunidade jurídica. Foi lembrado pela Conselheira Salise que a Ordem dos Advogados do Brasil – OAB já mudou. Mas nós nunca tivemos nenhuma presidente na Ordem dos Advogados do Brasil. E não é de hoje, nem de ontem, que a Ordem dos Advogados é composta por mais de 50% de mulheres, como na sociedade brasileira, ou seja, essa estrutura de poder reflete exatamente o que nós temos na sociedade brasileira.

Quando, na gestão do Presidente Busato, durante a qual eu fui para o Supremo Tribunal Federal, nós batalhamos, com a Professora Fides Angélica e com Cléa Carpi, para criar uma comissão provisória de mulheres – estou falando, portanto, de 2005, 2006 –, foi uma luta! Repetiu-se aquilo que eu tinha escutado em sala de professores e em congressos “*de novo, lá vem comissão de mulher, não tem comissão de homem*” – porque vocês, homens, têm todos os direitos devidamente respeitados! E foi uma luta. A partir daí, essa comissão se tornou permanente e hoje existe em todas as Seccionais, como no Conselho Federal, a Comissão de Mulheres. Mas quanto ao número de mulheres que ocupam lugares, essa é a primeira gestão, na presidência do Doutor Beto Simonetti, em que há duas mulheres e três homens na diretoria, porque, até então, não tinha nenhuma mulher, nem na diretoria. E as diretorias da OAB eram compostas de cinco pessoas. Não se tinha no Ministério Público, até a Doutora Raquel Dodge, nenhuma mulher naquele papel, de chefe do Ministério Público. As formiguinhas, as que dão os pareceres, as que trabalham, as que carregam, são exatamente as Procuradoras e as Subprocuradoras, mas não tinha Procuradora-Geral da República. E não é diferente na magistratura.

Quero, no entanto, fazer referência sobre a importância de nós sermos o princípio da igualdade, na sua dinâmica. Primeiro, desde sempre realço que, quando se tem na norma constitucional o reconhecimento de que todos são iguais “*perante a lei*”, nós temos de ler, nós cidadãos, todos são iguais na lei. O legislador não pode

discriminar. Se eu falar “*perante a lei*” e acreditar que é “*perante*”, basta fazer uma lei distinguindo homens e mulheres e, “*perante a lei*”, todos os homens serão iguais, e, perante aquela lei, todas as mulheres serão iguais. Não é isso que a Constituição afirma, senão que todos são iguais na lei! O legislador é obrigado a acatar.

Em segundo lugar, essa igualdade posta na Constituição brasileira tem o diferencial de ser o desdobramento ou a complementação do princípio da dignidade humana, introduzido pela primeira vez, expressamente, nessa Constituição de 1988. Quando somos discriminadas – e imagino que aqui boa parte tenha sido, eu fui, e não foi uma vez só –, contamos para alguém, contamos para o companheiro, contamos para uma irmã, contamos para uma amiga, em geral afirmando ter ficado “*indignada!*”. A sensação de indignação surge porque você foi atingida na sua dignidade.

Fiz concurso para Procuradora de Estado em 1983 e, na prova oral – todo mundo que tenha feito concurso sabe que, na hora da prova oral, a terceira etapa do concurso, você está mais nervosa, por tudo que esse exame representa –, um dos membros da banca, um desembargador, falou: “*dizem que você é uma das melhores, porque já passou até aqui, de quase mil candidatas, agora só tem quarenta e poucos. Se for muito melhor, você até passa! Mas igual? Nós preferimos homem na procuradoria, porque vai ter que viajar, para fazer audiência, para fazer todas essas coisas*”.

Quando deixei a Procuradoria e vim para o Supremo Tribunal Federal, em 2006, eu era responsável por todos os mandados de segurança contra governadores e secretários de Estado. Fui substituída por quatro procuradores e fiquei me perguntando onde eu tinha errado. Talvez nisto: como somos alvo de preconceito, não questionamos quando nos sobrecarregam de serviço, porque o discurso vai ser “*Lá vem mulher, está vendo? Reclama de tudo*”. Então nós suportamos o insuportável, aceitamos o inaceitável, exatamente porque nós também, em grande parte, não estamos seguras de que temos o direito de nos manifestar e de não admitir esse discurso.

É preciso tomar cuidado com isso, porque a igualdade, como desdobramento do princípio da dignidade, não é igualdade estática. O que a Constituição assegura é a igualação. É a ação pela busca permanente de igualdade. É o gesto, o ato, a prática que leva à igualdade que não está sendo respeitada, ou que pode voltar a ser desrespeitada. A igualação é dinâmica, a igualdade é estática.

Nós não atingimos um ponto de igualdade no Brasil. Estamos aqui falando de gênero, mas em relação a negros, indígenas, pobres, a tantos quantos problemas que temos, nós apresentamos um quadro de enorme desigualdade. Nós somos um País de muitas humanidades. Nem todo mundo está no dia 18 de novembro de 2022. Há pessoas na minha região, do Norte de Minas – que é uma região pobre –, em que a mulher precisa caminhar do distrito até a sede onde fica o posto de saúde, com o menino nos braços, ou com o menino arrastado, para ter

o mínimo de cuidados de saúde. Há quem hoje tenha ido de helicóptero tratar-se num ótimo hospital. Os dois são brasileiros, os dois têm direitos. Mas nós somos um País de muitas humanidades. E, o pior, nós somos um País de muitas desumanidades, inclusive conosco, as mulheres.

Uma vez, uma grande autoridade brasileira me disse: “*vocês foram silenciosas*”. Eu falei: “*não, Presidente. Nós fomos silenciadas, historicamente silenciadas, não nos deram o espaço para falar!*”. E eu vejo que nós, em grande parte, estamos reproduzindo a cultura. Como eu disse, não tenho idade mais para estar reclamando, eu tenho idade para reivindicar, para reclamar não tenho. Eu sou de uma geração que não é muito diferente da que vem.

Na semana passada, tive que comprar um presente de aniversário para a minha sobrinha de seis anos. Não sei mais o que dar de presente para uma menina de seis anos, porque ela sabe – ou subentende – coisas que eu não sei. Então, eu não sabia o que comprar e perguntei para a Emília, assessora em meu gabinete, e ela disse: “*ah, ainda é uma boneca...*”. Eu falei: “*Emília, a minha mãe brincava de boneca, a minha avó provavelmente brincava de boneca, a minha geração brincou de boneca, a geração dos meus sobrinhos brincou de boneca e, agora, a dos meus sobrinhos-netos continua a brincar de boneca?*”. E o menino está brincando de carrinho, de bola. Nós temos uma educação que é da desigualdade. A comidinha quem faz é a menininha. O menininho tem uma bola.

Não me canso de lembrar, quando descobri, já adulta, por que os meus irmãos aprenderam violão e nós éramos colocadas em aula de piano. Claro, porque eles vão para a rua, então eles têm que carregar seu violão. As mulheres não vão para a rua, elas vão ficar sentadas, tocando pianinho para a visita, para serem apresentadas como uma graciosidade dessa família feliz. “*Não vai sair para a rua porque você é a menina boazinha*”.

Essa ideia é repetida nas histórias. E eu, que sou a contadora oficial de histórias para as crianças da família, vejo que os livros trazem as mesmas coisas que eu escutei e as mesmas coisas que a minha mãe repetia. Qual era a história? A da gata borralheira. Ora, a gata borralheira era a menina que ficava no borralho. Depois não queremos que alguém fale: “*não sabe qual é o seu lugar*”. O lugar dela estava definido: no borralho! E “*pode ficar quietinha aí que um príncipe virá para lhe salvar*”. Isso tem força subliminar estonteante, porque, ainda hoje, homens não gostam muito de mulheres independentes. É exceção, claro que há os que aceitam, gostam e dão força. Mas as magistradas cansam de dizer, quando são promovidas: “*ah, agradeço, eu vou conversar lá em casa para ver como fica*”, especialmente as magistradas federais. Quando o homem é promovido, chega com o vinho para brindar, porque, se tiver que se mudar, a mulher vai ficar, cuidar dos filhos e ele vai assumir o posto.

Esse é um dado cultural, é fato. Quer dizer, as dificuldades que se põem são decorrentes de uma sociedade na qual

nós, em grande parte, contribuimos com a repetição de modelos para este quadro: o quadro no qual você é a gata. E não era uma gata como é hoje, não é? “*Ah, fulana é uma gata!*”. Mas a gata era, na história, a que “*falava baixinho*”, quase um miado, andava sem fazer barulho e tinha o lugar certinho, no quentinho do borralho. Não era lugar de gente.

Essa estrutura repetida leva a uma formação na sociedade que depois impõe, no borralho da Procuradoria, no borralho da Magistratura: “*fique quieta, que na hora da promoção a gente vê*”. Isso tudo passa, claro, para a magistratura, porque é uma formação econômica e sociopolítica. E, ao passar, você tem o reflexo, o espelho disso que se tem nessa estrutura social. Nesse quadro, a tendência é, portanto, de repetição.

Nós devemos pensar quais as alternativas para a nossa sociedade, refletir quais os passos a serem dados e transformar! Isso não vai cair do céu, não vai sair do inferno. A sociedade é o que nós fazemos que ela seja. Essa sociedade foi feita segundo um padrão em que o homem era o provedor e mandava e a mulher era devidamente provida e obedecia. A ruptura desses modelos, que não vêm de hoje, nem de ontem, vem sendo buscada há muito. Nós sempre tivemos mulheres que nunca pensaram nisso e fizeram o que tinham que fazer. Não sabendo que não podiam, foram lá e fizeram. Mas elas foram mesmo silenciadas.

No Bicentenário da Independência, foi realizado o levantamento das mulheres que estavam lá. A professora Heloísa Starling e a Antônia Pellegrino lançaram o livro *Independência do Brasil: As mulheres que estavam lá*, falando desde Dona Leopoldina, retratada para nós na escola, no ensino fundamental, como “*ah coitada, o imperador tão namorado que a traía...*”. No Dia da Independência, era ela quem estava no exercício do poder, não era ele. Ele estava viajando, e ela mandou a carta dizendo: “*chegou a hora, ou se rompe ou se volta para Portugal*”. Mas não foi isso que nos ensinaram.

A Inconfidência Mineira – só para falar de um dos movimentos da Independência normalmente conhecido no Brasil inteiro – tinha mulheres, e uma das figuras mais importantes entre os inconfidentes, Hipólita Jacinta, era quem proporcionava o espaço para os inconfidentes. Quando o movimento foi descoberto, quando a conjuração foi deflagrada e sobreveio a devassa, ela afirmou, em célebre frase para nós mineiros: “*quem não pode com as coisas, não se meta com elas, porque é melhor morrer com honra do que viver com desonra*”. Ela impediu a delação – inclusive do marido dela, que fizera delação premiada – e conseguiu interceptar e queimar o documento para salvar os conjurados. Foi ela quem soube que Tiradentes tinha ido para o Rio de Janeiro, e arrumou, com outra mulher, local para acomodá-lo e escondê-lo. E quando Tiradentes foi descoberto, foi comunicado a ela.

A maioria de quem está aqui e que não é de Minas Gerais nunca ouviu falar de Hipólita Jacinta. Mas de Tiradentes já, de Cláudio Manuel da Costa já, de Tomás

Antônio Gonzaga já. No máximo ouviram falar de Bárbara Heliodora, a musa. Que eu nem acho seja de menor importância, considero apenas que é escolhida como modelo. Musa você pode ser, você só não pode ser independente, menos ainda revolucionar para que todos sejam.

Eu tinha uma tia-avó que dizia chegar aos lugares e meu tio-avô apresentá-la: *“essa aqui é minha patroa”*. Já velhinha, quando ele morreu, ela falava: *“eu não podia dar um pio, agora que é minha única patroa...”*. A gente confortava com um *“que pena”*, e ela respondia: *“não, agora não tem sindicato. Ele morreu bem na hora que vieram os sindicatos, porque, hoje, eu inauguraria um sindicato e fecharia o sindicato dele”*. É um pouco isso. Quer dizer, nós tivemos sempre mulheres que lutaram contra a desigualdade que anulou a palavra, a ação e o benefício que as mulheres queriam e podiam oferecer para o bem de todos.

O Dia Internacional da Mulher existe porque mulheres saíram às ruas. Uma das explicações, entre outras, para o Dia Internacional da Mulher, é que russas, durante o período da Primeira Guerra Mundial, saíram às ruas de São Petersburgo pedindo, no movimento que se chamou Pães e Paz: *“queremos pães para os nossos filhos e queremos paz para os nossos homens”*. Essas mulheres, no frio de São Petersburgo, em plena Guerra Mundial e, ainda, sob um Czar, tiveram coragem de sair às ruas. Nós não estamos aqui, senão por causa dessas que vieram antes e que nos obrigam a manter o seu ideal e o seu empenho. E nós temos, portanto, no mínimo, a responsabilidade de quem vier depois poder estar passos adiante, pelo que nós também tivemos coragem de sair e fazer.

E nesse sentido vai, então, tudo que fazemos, das Resoluções, daqui, dos atos, dos gestos, da magistratura, sabendo que somos minoria nos espaços diretivos, diferente da primeira instância. Na primeira instância, o ingresso é por concurso público e estamos em igualdade de condições, cada vez mais, porque, inclusive nas faculdades de Direito, também estamos nessas condições.

E há essa inegável camaradagem masculina, que eu não tenho nada a dizer nem contra nem a favor, principalmente nada contra, porque é isto mesmo: sai do futebol, eles têm o célebre encontro do charuto, apresentam fulano; esse fulano depois está em uma lista e *“ah, lembra daquele que te apresentei, que está na lista tal, que é uma pessoa que a gente já conhece?”*. Nós mulheres saímos de casa para o trabalho e do trabalho para casa. Esse caldo cultural de camaradagem nós não construímos, mas podemos ter o clube do perfume. E tivemos uma terrível língua adversativa, segundo a qual *“mulher briga com mulher o tempo todo, elas não se entendem”*. Isso é um processo, hoje, de superação, não é um processo de somenos importância. Bem diferente disso.

Vê-se que hoje, no Brasil – estou falando apenas no Brasil, não significa que seja diferente em outro lugar –, nós nos mantemos em bolhas. Vemos a violência a que chegamos no Brasil, porque cada um só quer escutar

aquilo que já não precisa ser escutado, pois já é mesmo o que pensa. Nós somos capazes de dizer – e é preciso que se diga – quais problemas nos levam a não ter chegado ao século XXI em melhores condições de igualdade, que já poderíamos ter alcançado. É preciso, mesmo, que a gente fale! Até porque quem não sente o que nós sentimos não pode expressar o que nós expressamos para chegar ao pluralismo democrático, que também é princípio da Constituição brasileira.

Parece-me, no entanto, que nós teremos normas que – volto e insisto – são imprescindíveis, mas, como diria Drummond, *“as leis não bastam”*. É preciso que existam as leis como ponto de partida. Lei não é ponto de chegada, nem a Constituição é.

Penso que, se hoje eu atuasse no Conselho Nacional de Justiça, a minha proposta seria – e é a minha proposta como cidadã hoje – de nos abirmos para outros espaços. Quando, em 2014 – a Desembargadora Evangelina estava lá e me ajudou enormemente –, eu convidei os vinte e sete Presidentes dos Tribunais de Justiça ao gabinete, e eu não tinha cargo de direção no Supremo Tribunal Federal para criar a Campanha da “Justiça pela Paz em Casa”. E ressaltava então: *“é preciso que a gente saia de dentro do processo”*. Por quê? Eu sou do interior. Diante da mulher que teve a filha assassinada, um júri que vai ser feito, catorze anos depois, deverá aplicar o direito, mas nunca mais se terá sequer a ideia, a sombra de justiça. Porque o filho que viu, catorze anos atrás, com dez anos de idade, a mãe dele ser morta, tem vinte e quatro anos. A fissura é permanente. Aquela pessoa que matou pode ter constituído outra família, com outra pessoa, e nem sequer se lembra. Mas as duas famílias são inimigas. E ódio, como amor, nunca fica no mesmo ponto, é como uma pedrinha jogada no lago, ela vai se espalhando. O ódio e o amor não são por si. Eles são para fora e crescem.

Então é preciso que saibamos que nós, juízas, advogadas, membros do Ministério Público, não somos nada sem o jurisdicionado. Talvez o advogado, porque tem outra forma de composição e outro compromisso sociopolítico. O juiz existe porque existe um jurisdicionado, o que tem uma demanda, o que precisa de algo que pleiteia. Nós somos servidores públicos, só isso!

Portanto, precisamos ter o olhar do jurisdicionado. Uma das causas que nos levaram a cada vez mais trazer o olhar feminino, necessário nos órgãos judiciais, é exatamente para que se considere a visão da jurisdicionada, que não era vista. No Brasil, país em que, no início deste ano ainda, foi vetado o *kit* da pobreza menstrual, sob o argumento de que não era necessário, há de se convir que não se tem noção, nem sequer se sabe o que é isso. Então, essa estrutura é perversa, cruel, de manutenção do *status quo*. Nem se diga que apenas homens fazem isso. As manifestações que temos visto são compostas de homens e mulheres que levam crianças para participar de eventos que refreiam e negam direitos fundamentais.



Então, a minha ideia é que devemos abrir espaço para chegar a uma educação democrática, de cidadania, de igualdade. Não bastam mais as ações afirmativas, eu estou propondo ações transformativas. Nós temos que transformar! E transformar a partir do nosso gesto.

Queremos, portanto, que os outros saiam das bolhas, da violência, do ódio. E qualquer mulher sabe bem que o discurso de ódio que hoje campeia no mundo, e muito mais no Brasil – e aí falo de cátedra –, não é igual no homem e na mulher.

Isso já tinha sido visto. No processo eleitoral, esteve aqui, entre os observadores internacionais, a Associação das Mulheres da Justiça Eleitoral – AMEA, e a de Costa Rica nos trazia exatamente uma pesquisa que fizeram sobre o discurso de ódio contra a mulher. É diferente do discurso de ódio contra o homem. Contra nós é a tentativa de desqualificação, atingindo-se a sensibilidade da pessoa, a sexualidade; e o ódio é porque você é mulher.

Então, é da maior importância que isso se traduza em ação conjunta. O Judiciário educador é, talvez, com a Ordem dos Advogados, uma via promissora, factível, urgente, para se tomar, para que essas crianças, essas adolescentes não cresçam do mesmo jeito e não repitam padrões de indignidade e de desrespeito aos direitos fundamentais dos outros.

Há padrões do comportamento, hoje, de pessoas às vezes um pouco mais velhas que eu e de gente mais jovem, que são muito mais arraigados e preconceituosos do que os da minha geração. A minha geração enfrentava um problema no Brasil, havia uma ditadura contra a qual nós precisávamos lutar. Nós não estávamos preocupados se era homem, se era mulher, se era branco, se era negro, se era *hippie*. Nós estávamos juntos!

Agora há notória segmentação e essa formação de bolhas de ódio, expondo todas as formas de preconceito.

A soberania é do povo, não é de cada um de nós. Parece que estamos criando uma sociedade de soberanos. Duzentos e trinta milhões de soberanos? Todos já sabem tudo? E não precisam escutar ninguém? Mas será que nós não estamos, em parte, fazendo isso? Nós nos reunimos entre nós. Ora, nós, mulheres juízas, nós todas somos capazes de contar as histórias, mas durante meses nós podemos ficar reunidas contando. Quem escuta? Quem já sabe! E quem não escuta? Quem, às vezes, não quer saber, porque nunca escutou.

Nós precisamos mudar o nosso olhar. Não é de nós para nós, apenas, porque o ser humano não existe por si. E a mulher olha o outro sendo esse, com alguma frequência, um diferencial da nossa feminilidade. Nós somos sempre com o outro e pelo outro. E isso é da humanidade, da melhor humanidade que nós trazemos. Isso que forma, talvez, a nossa alma. E compreendo que devemos trazer a nossa alma para dentro destas instituições tão desumanizadas e preconceituosas que temos hoje.

Portanto, a minha proposta – e eu tenho estudado e quero poder formalizar isso em um documento escrito

– é nós podermos dar um passo adiante e sermos com o outro como queremos que o outro seja conosco; sejamos com o jurisdicionado plural, democrático, respeitoso, como nós queremos que ele seja com o irmão, com a mulher, com o filho, porque, se nós não fizemos essa transformação, vamos continuar discutindo entre nós. E, talvez, daqui a cinquenta anos, tenha outra reunião falando de como mudar uma Resolução, para que se tenha um avanço sobre ela, a partir daquilo que foi construído por ela e a partir do que na norma se põe. Mas a norma deve ter raiz fortíssima na sociedade, porque folha ao vento é fácil ir embora na primeira tempestade da ditadura. É necessário construirmos isso, e essa construção penso ser responsabilidade nossa, que ainda temos o privilégio de ter estudado, de saber que esse direito existe, porque quem não sabe não reivindica, porque não se reivindica direito que não se conhece. Precisamos de um olhar mais aberto para a sociedade, especialmente no setor da educação. Se nós não formarmos para transformarmos, a partir de nós mesmos, nós não veremos uma mudança eficaz jurídica e socialmente e, sem essa, não teremos uma democracia com igualdade para todos.

No Romanceiro da Inconfidência, Cecília Meireles tem um verso, naquele período, portanto, ela estava falando da Inconfidência, em que ela diz: “*Que tempos medonhos chegam depois de tão dura prova. Quem vai saber no futuro o que se aprova e reprova? De que alma vai ser feita essa humanidade nova?*”.

Esse foi um dos versos que mais me veio à lembrança no período da pandemia e no ano passado, principalmente. Eu não sei de que alma vai ser feita essa humanidade nova, mas eu sei que preciso de perscrutar a minha própria alma, para saber como transformo isso em ação institucional, social, pelo Brasil e pelos brasileiros e brasileiras de todas as idades.

Muito obrigada, mais uma vez, por essa oportunidade!

## REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, [2020]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 18 out. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução CNJ n. 255, de 4.9.2018**. 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: 21 set. 2023.

MOURA, Emílio. A fábrica do poeta. **Entretextos**. Disponível em: <https://www.portalentextos.com.br/post/emilio-moura-1902-1971>. Acesso em: 18 out. 2023.

# ANEXO

## RELATÓRIO SOBRE AS OFICINAS TEMÁTICAS REALIZADAS NESTE SEMINÁRIO

*Yoshida, M. R. F.*  
*Tafarelo, B.*  
*Lobo, M. S.*  
*Sousa, R. C. de*  
*Mello, A. R. de*  
*Zanetti, L. O. V.*  
*Soares, R. C.*  
*Vieira, C. de A.*  
*Borba, L. L. O*

### INTRODUÇÃO

O Seminário “Mulheres na Justiça: Novos Rumos da Resolução CNJ n. 25, realizado nos dias 17 e 18 de novembro do ano de 2022, no CNJ, contou com diversas oficinas temáticas que visaram a discutir assuntos importantes e relevantes para a área de estudo. O presente relatório tem como objetivo apresentar um resumo das principais ideias discutidas e das proposições apresentadas.

### DESENVOLVIMENTO

Durante o seminário, foram realizadas cinco oficinas temáticas coordenadas por pesquisadoras do Núcleo de Estudos e Pesquisas em Gênero, Direitos Humanos e Acesso à Justiça da Enfam, que utilizaram a estratégia pedagógica de metodologias ativas, visando a estimular a participação das(os) inscrites(os), por meio da utilização de problemas e situações reais. Cada oficina contou com facilitadoras(es) indicadas(os) por CNJ, AMB, Ajufe e Anamatra, com o objetivo de fomentar a participação feminina no Poder Judiciário.

A primeira oficina temática abordou o tema da “Participação Feminina em Tribunais”, a segunda a “Participação Feminina em Bancas de Concurso, Formação Inicial e Formação Continuada em Gênero”, a terceira oficina “A Participação Feminina no CNJ”, a

quarta “Participação Feminina em Convocações e Designações” e a última “Participação Feminina e Prêmio CNJ (Qualidade)”.

### DISCUSSÃO

As oficinas foram planejadas conforme normativa da Enfam para formação de magistrados(as). Durante os trabalhos, os(as) participantes puderam discutir e compartilhar experiências sobre os temas apresentados. Foram destacados os desafios e oportunidades de cada área de estudo e discutidas também técnicas e estratégias para lidar com esses desafios.

### CONCLUSÃO

As oficinas temáticas foram importante iniciativa do seminário, permitindo a discussão de temas relevantes e atuais para a área de estudo, o que culminou na elaboração de várias propostas de minutas de resoluções para fomentar a aplicação efetiva da Resolução n. 255 do CNJ. As(os) participantes puderam compartilhar experiências e aprender estratégias para lidar com os desafios da participação feminina do Poder Judiciário.

Abaixo, uma resenha de cada oficina e os resultados positivos que foram implementados até o momento:



## OFICINA 1 – PARTICIPAÇÃO FEMININA EM TRIBUNAIS

As facilitadoras Mariana Rezende Ferreira Yoshida (Enfam), Bruna Tafarelo (Enfam), Karen Luise Vilanova Batista de Souza (CNJ), Maria Domitila Manssur (AMB), Camila Pullin (Ajufe), Mara Lina Silva do Carmo (Ajufe) e Adriana Kunrath (Anamatra), se reuniram para discutir maneiras de fomentar a participação feminina nos Tribunais.

O grupo utilizou abordagem de apresentação de dados seguida de discussão em grupos para validar e ajustar seis propostas maximalistas contidas na dissertação de Mariana Rezende Ferreira Yoshida, intitulada “Discriminação por motivo de gênero e barreira no acesso ao segundo grau de jurisdição no Brasil por magistradas de carreira” (YOSHIDA, 2022). Após o debate dos grupos, foram apresentadas conclusões por escrito às facilitadoras da Enfam.

Os resultados da oficina incluem uma minuta de alteração da Resolução n. 255/18 do CNJ, uma sugestão para formar um grupo de trabalho voltado à análise da flexibilização da obrigatoriedade de mudança de domicílio nas remoções e promoções para proteger mulheres gestantes, lactantes, com filhos em idade escolar ou problemas graves de saúde; e outra sugestão para formar um grupo de trabalho para discutir propostas relacionadas às promoções com perspectiva de raça e gênero.

## OFICINA 2 – PARTICIPAÇÃO FEMININA EM BANCAS DE CONCURSO, FORMAÇÃO INICIAL E FORMAÇÃO CONTINUADA EM GÊNERO

As facilitadoras Marcela Santana Lobo (Enfam), Raíssa Cássia de Sousa (Enfam), Amini Haddad Campos (juíza auxiliar CNJ), Ana Cristina de Freitas Mota (AMB), Tani Maria Wurster (Ajufe) e Patrícia Maeda (Anamatra) se reuniram para propor medidas que combatam a discriminação de gênero no âmbito do Poder Judiciário, especialmente no que diz respeito à garantia de participação paritária feminina nas bancas de concurso da magistratura e à capacitação de magistrados e magistradas nos cursos de formação inicial e continuada.

O grupo utilizou abordagem de apresentação de dados seguida de discussão em grupos para discutir os eixos de bancas de concurso e formação de magistrados e magistradas. Após o debate dos grupos, foram apresentadas conclusões por escrito às facilitadoras.

Os resultados da oficina incluem uma minuta de alteração da Resolução n. 75/2009 do CNJ, uma sugestão de adoção de medidas que concretizem a paridade de gênero entre titulares e suplentes nas comissões examinadoras e bancas de concurso para ingresso na magistratura; sugestões de adoção de paridade de gênero em bancas de concurso para servidores do Poder Judiciário

e em Escolas Judiciais; sugestão de criação de um Núcleo de Gênero, Raça e Diversidade nas Escolas Judiciais; de fortalecimento dos comitês de participação feminina no âmbito dos Tribunais; e de realização periódica da jornada referente à participação feminina para discussões e análise de resultados.

## OFICINA 3 – PARTICIPAÇÃO FEMININA NO CNJ

As facilitadoras Adriana Ramos de Mello (Enfam), Adriana Franco Melo Machado (juíza auxiliar CNJ), Luciana Lopes Rocha (AMB), Natália Luchini (Ajufe) e Viviane Martins (Anamatra) conduziram a Oficina 3 com o objetivo de propor medidas para garantir a efetiva participação das mulheres no CNJ. A oficina também identificou as variáveis que determinam a baixa representatividade das mulheres no CNJ, bem como o patriarcado e os papéis de gênero influenciam a concorrência para os cargos no âmbito do órgão.

Foi utilizada abordagem de apresentação de dados, principalmente do Relatório Parcial de Pesquisa A Participação das Magistradas no CNJ: Números e Trajetórias (ENFAM, 2022), passando-se em seguida para discussão em grupos das propostas e medidas para garantir a participação das mulheres no CNJ. As conclusões foram apresentadas por escrito às facilitadoras.

Os resultados da oficina incluem nove propostas de medidas, como impulsionar ações que promovam o acesso das mulheres ao CNJ, promover o equilíbrio entre homens e mulheres nas listas de candidatos indicados pelas instituições que compõem o CNJ, fomentar estudos e pesquisas em todos os ramos da justiça que realizam estudos sobre a participação das mulheres no Poder Judiciário, fortalecer os comitês de gênero e de raça no âmbito dos tribunais, entre outras.

As propostas de medidas visam garantir a participação efetiva das mulheres no CNJ e criar um ambiente que estimule a diversidade e a igualdade de gênero. Também é proposta a criação de um banco de dados desagregados por gênero, raça/cor/etnia das(os) magistradas(os), ministras(os), conselheiras(os) e servidoras(es) do Poder Judiciário, bem como a garantia de formação em direito antidiscriminatório e com perspectiva interseccional de gênero pelas escolas judiciais.

## OFICINA 4 – PARTICIPAÇÃO FEMININA EM CONVOCAÇÕES E DESIGNAÇÕES

Teve como facilitadoras(es) as(os) magistradas(os) Luciene Oliveira Vizzotto Zanetti (Enfam), Roberta Chaves Soares (Enfam), Edinaldo César Santos Junior (juiz auxiliar CNJ), Keylla Ranyere Lopes Teixeira Procópio

(AMB), Maria Cândida Monteiro (Ajufe) e Viviane Maria Leite de Faria (Anamatra).

O objetivo da oficina foi propor medidas cabíveis para que as convocações e designações realizadas pelos tribunais, em todos os seus ramos, obedeçam à paridade de gênero.

Utilizou-se a apresentação das(os) participantes, aula expositiva dialogada com a apresentação dos dados, como o da Pesquisa do CNJ Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário (CNJ, 2019), do artigo científico “(Des)Igualdades de Gênero no Âmbito dos Tribunais de Justiça no Brasil: um estudo sobre os cargos de juízes e juízas auxiliares” (LOBO, YOSHIDA, MELLO, 2021) e da dissertação de mestrado “Desigualdade(S) de Gênero na Magistratura: Impactos da Organização de Trabalho Genderizada na Carreira das Mulheres Magistradas do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná – Brasil” (ZANETTI, 2023), seguindo-se para debate coletivo e votação dos enunciados.

Foram aprovados quatro enunciados que tratam da designação de auxiliares, cargos de confiança e assessoramento, composição de comissões, comitês, conselhos e grupos de trabalho e atuação da ouvidoria da mulher. Adicionalmente, as(os) participantes destacaram a importância de garantir que as medidas propostas sejam efetivamente implementadas e monitoradas para que tenham impacto real na participação feminina nos tribunais e conselhos. Foi ressaltado, também, que é essencial a criação de uma Ouvidoria da Mulher em cada tribunal até o final de 2023, conforme Portaria n. 33 do CNJ, para garantir o atendimento imediato de magistradas vítimas de violência ou assédio no exercício de suas funções.

Em resumo, a oficina teve como objetivo propor medidas para garantir a paridade de gênero nos tribunais e conselhos e concluiu que essas medidas devem ser acompanhadas de ações de sensibilização, formação e monitoramento. A implementação dessas medidas e a criação da Ouvidoria da Mulher em cada Tribunal são fundamentais para garantir ambiente de trabalho justo e igualitário para magistradas e magistrados.

As(os) participantes da oficina também destacaram a importância de incluir a perspectiva racial no preenchimento de vagas, visando à promoção da diversidade e à redução das desigualdades históricas.

## **OFICINA 5 – PARTICIPAÇÃO FEMININA E PRÊMIO CNJ (QUALIDADE)**

As magistradas Cristina de Albuquerque Vieira (Enfam), Lívia Lúcia Oliveira Borba (Enfam), Priscilla Pereira da Costa Corrêa (juíza auxiliar CNJ), Eunice Maria Batista Prado (AMB), Cristiane Chmatalik (Ajufe) e Elinay Ferreira (Anamatra) foram as facilitadoras da última oficina.

O objetivo foi propor medidas cabíveis para fomentar a participação feminina nos Tribunais.

O método utilizado foi a apresentação das participantes, aula expositiva dialogada, com a apresentação dos dados, e divisão das participantes em grupos para discussão.

Como resultado, foi proposta uma alteração na Portaria n. 170 do CNJ, que prevê sistema de pontuação para incentivar a participação feminina em diferentes áreas do Poder Judiciário. Além disso, foi sugerida a criação de um selo Pró Equidade de Gênero no Poder Judiciário, que indicaria o atendimento de inúmeras medidas voltadas à promoção da representação equilibrada de mulheres e homens nos espaços de poder e tomada de decisão do Poder Judiciário. Entre as medidas propostas para a obtenção desse selo, destacam-se a promoção do acesso das mulheres à cúpula do Poder Judiciário e o equilíbrio entre homens e mulheres nas listas de candidatos(as) indicados(as) pelas instituições que compõem os órgãos de cúpula do Poder Judiciário.

Além disso, outras medidas foram propostas na oficina, como a necessidade de garantir o cumprimento da Resolução n. 255/18 do CNJ, que institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Também foi discutida a importância de sensibilizar a sociedade sobre a necessidade de uma participação equilibrada de homens e mulheres no Judiciário, a fim de que essa questão se torne cada vez mais presente na agenda pública e ganhe maior apoio social.

## **CONCLUSÃO**

Em suma, as oficinas temáticas realizadas no Seminário “Mulheres na Justiça: Novos Rumos da Resolução CNJ n. 255” foi importante iniciativa para discutir e propor medidas que visam garantir a participação efetiva das mulheres no Poder Judiciário. As propostas apresentadas podem contribuir para a criação de um ambiente mais inclusivo e com uma maior diversidade no Judiciário, o que pode resultar em melhoria na qualidade e na efetividade dos serviços prestados pelas instituições.

## **RESULTADOS**

Com base nas reflexões e conclusões das oficinas temáticas, inclusive com sugestões de minutas de resoluções, as participantes elaboraram uma carta intitulada “Carta de Brasília pela Igualdade de Gênero no Poder Judiciário”, com propostas e recomendações ao CNJ. Reconhecendo a persistência de desigualdades entre homens e mulheres na política, sociedade e economia, as participantes propõem medidas para aumentar a representação feminina no Poder Judiciário e garantir a igualdade de gênero em todas as esferas do CNJ, incluindo a inclusão e participação igualitária de mulheres representando a

diversidade presente na sociedade; promoção de acesso interseccional, equilíbrio de gênero nas listas de candidatas(os) indicadas(os); comitês de gênero e raça; programa abrangente para promover a igualdade de gênero; premiações específicas; incentivo à participação feminina em cargos e funções eletivas; adoção de metas de diversidade; paridade de gênero em comissões examinadoras e bancas de concurso; criação de Núcleo de Gênero, Raça e Diversidade nas Escolas Judiciais; entre outras ações.

A partir das propostas apresentadas nessas oficinas e das reflexões realizadas durante o seminário, foram editadas, no ano de 2023:

1. Resolução CNJ n. 492/2023, que estabelece diretrizes para a adoção de perspectiva de gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário, incluindo a capacitação de magistrados e magistradas em relação aos direitos humanos, gênero, raça e etnia. Ele também cria o Comitê de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero no Poder Judiciário e o Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, com base em diversos acordos internacionais e leis brasileiras que tratam da igualdade de gênero e da eliminação da discriminação.
2. Resolução CNJ n. 496/2023, que altera a Resolução CNJ n. 75/2009, com o objetivo de garantir a igualdade de gênero e combater todas as formas de discriminação no Sistema de Justiça. As mudanças incluem a observância da paridade de gênero nas comissões examinadoras e bancas de concurso, bem como a participação de pessoas diversas na composição desses grupos. Além disso, os conteúdos das disciplinas do concurso agora incluem a temática de direitos humanos e gênero. A Resolução entra em vigor 60 dias após a sua publicação e revoga a Recomendação CNJ n. 85/2021.
3. A regulamentação do Prêmio CNJ Qualidade 2023, por meio da Portaria CNJ n. 82/2023, incluiu as sugestões das oficinas do Mulheres na Justiça na definição dos critérios de pontuação, em conformidade com o artigo 5.º, inciso XII.
4. Resolução CNJ n. 497/2023, institui o Programa “Transformação” no âmbito do Poder Judiciário Nacional, que tem como objetivo promover políticas afirmativas para a redução das desigualdades e inclusão social no mercado de trabalho de mulheres integrantes de grupos vulneráveis. Esses grupos incluem: mulheres vítimas de violência doméstica, mulheres trans e travestis, mulheres migrantes e refugiadas, mulheres em situação de rua, mulheres egressas do sistema prisional e mulheres indígenas, camponesas e quilombolas. O programa consiste em reservar pelo menos 5% das vagas nos contratos que envolvam prestação

de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra para mulheres incluídas em uma dessas situações. Metade dessas vagas deve ser destinada a mulheres vítimas de violência no contexto doméstico e familiar. As vagas serão destinadas prioritariamente a mulheres pretas e pardas. Os tribunais e conselhos poderão estabelecer parcerias com instituições públicas ou privadas para identificar as mulheres em situação de vulnerabilidade. Os editais de licitação devem conter cláusulas estipulando a reserva de vagas de que trata esta resolução.

Os atos normativos representam avanço significativo para garantir a igualdade de gênero e o respeito aos direitos das mulheres no Sistema Judiciário brasileiro. Esperamos que esse trabalho continue e que possamos avançar ainda mais na promoção da igualdade de gênero em todas as áreas da sociedade.

## REFERÊNCIAS

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/05/cae277dd017bb4d4457755febf5eed9f.pdf>. Acesso em: 24 jul. 2023.

ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS; MELLO, A. R. (coord.) *et al.* **A participação das magistradas no Conselho Nacional de Justiça: números e trajetórias: relatório parcial de pesquisa**. Brasília: Enfam, 2022. Disponível em: <https://www.enfam.jus.br/wp-content/uploads/2022/11/Relatorio-Parcial>. Acesso em: 24 jul. 2023.

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: 24 jul. 2023.

YOSHIDA, M. R. F. **Sub-representação feminina nos tribunais brasileiros de 2.º grau: uma análise à luz do direito da antidiscriminação**. Dissertação de mestrado – Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados. Brasília, 2022.

ZANETTI, L. O. V. **Desigualdade de gênero: impactos da organização genderizada na carreira das mulheres magistradas do Tribunal de Justiça do Paraná – Brasil**. Dissertação de Mestrado (Mestrado sobre Estudos das Mulheres, Gênero, Cidadania e Desenvolvimento) – Universidade Aberta de Portugal. Portugal, 2023.



