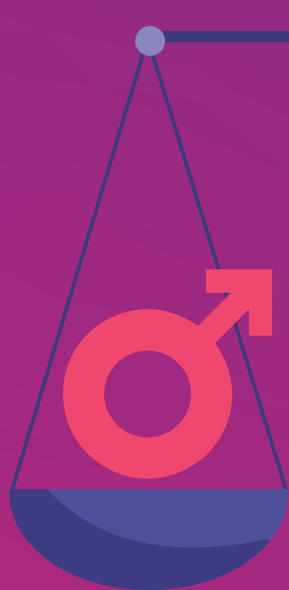


## DIÁLOGOS UNIÃO EUROPEIA-BRASIL:

Intercâmbio de experiências e boas  
práticas para promover igualdade  
de gênero no judiciário



Estudo  
Março  
2023



|                                |                                                                                                                                                      |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Nome do projeto/ação:</b>   | Diálogos UE - BR no intercâmbio de experiências e boas práticas para promover igualdade de gênero no judiciário e combater a violência contra mulher |
| <b>Código do projeto/ação:</b> | DHUM006/22                                                                                                                                           |
| <b>Beneficiários:</b>          | Associação dos Magistrados Brasileiros e Delegação da UE no Brasil                                                                                   |
| <b>Título do relatório:</b>    | Diálogos UE – BR: intercâmbio de experiências e boas práticas para promover igualdade de gênero no judiciário                                        |
| <b>Autores:</b>                | Filippo Romoli e Michele Bravos                                                                                                                      |
| <b>Data do relatório:</b>      | Março/2023                                                                                                                                           |

#### Implementado por:



#### Utilização e divulgação de dados:

Os dados contidos no presente documento não devem ser revelados ou duplicados, utilizados ou divulgados, no todo ou em parte, para qualquer outra finalidade que não seja a avaliação do documento em si.

#### Renúncia de responsabilidade:

O conteúdo deste documento não reflete a opinião oficial do governo brasileiro e da União Europeia. A responsabilidade pelas informações e pontos de vista ali contidos cabe inteiramente ao(s) autor(es).

# Sumário

|                                                                                    |           |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>RESUMO EXECUTIVO.....</b>                                                       | <b>6</b>  |
| <b>PERSPECTIVA DESDE A UNIÃO EUROPEIA .....</b>                                    | <b>10</b> |
| <b>1. Introdução.....</b>                                                          | <b>11</b> |
| <b>2. Abordagem Metodológica.....</b>                                              | <b>14</b> |
| <b>3. Igualdade de gênero na UE .....</b>                                          | <b>16</b> |
| 3.1 Desenvolvidos recentes sobre igualdade de gênero na UE .....                   | 16        |
| 3.2 Representação das mulheres em cargos de decisão na UE.....                     | 19        |
| 3.2.1 As mulheres e a tomada de decisão política na UE.....                        | 21        |
| 3.2.2 As mulheres e a tomada de decisão econômica na UE.....                       | 24        |
| 3.3 A Estratégia de Igualdade de Gênero da CE 2020-2025.....                       | 27        |
| 3.4 Diretriz sobre o equilíbrio de gênero nos conselhos corporativos .....         | 29        |
| 3.4.1 Antecedentes da Diretriz.....                                                | 30        |
| 3.4.2 Principais elementos da Diretriz .....                                       | 31        |
| 3.5 Igualdade de gênero no judiciário da UE .....                                  | 32        |
| 3.5.1 Um breve panorama histórico.....                                             | 33        |
| 3.5.2 O teto de vidro no judiciário .....                                          | 34        |
| <b>4. Estudos de caso .....</b>                                                    | <b>37</b> |
| 4.1 Itália.....                                                                    | 37        |
| 4.1.1 Uma breve história do acesso das mulheres ao judiciário na Itália .....      | 38        |
| 4.1.2 Boas práticas .....                                                          | 42        |
| 4.1.2.1 O Comitê para a Igualdade de Oportunidades no judiciário.....              | 43        |
| 4.1.2.2 Questões de igualdade de gênero no Conselho Superior da Magistratura ..... | 45        |
| 4.1.2.3 A Associação Nacional de Magistrados da Itália .....                       | 46        |
| 4.2 Espanha .....                                                                  | 46        |
| 4.2.1 Breve histórico do acesso das mulheres ao judiciário na Espanha.....         | 47        |
| 4.2.1.1 Lei Orgânica 3/2007 .....                                                  | 50        |
| 4.2.2 Boas práticas .....                                                          | 50        |
| 4.2.2.1 A Comissão para a Igualdade.....                                           | 51        |
| 4.2.2.2 Planos de Igualdade de Gênero.....                                         | 59        |
| 4.3 França .....                                                                   | 62        |
| 4.3.1 O acesso “precoce” das mulheres ao judiciário na França .....                | 63        |
| 4.3.1.1 A feminização do judiciário.....                                           | 63        |
| 4.3.1.2 Teto de vidro no judiciário francês.....                                   | 64        |
| 4.3.2 Boas práticas .....                                                          | 65        |
| 4.3.2.1 Boas práticas do Ministério da Justiça .....                               | 65        |
| 4.3.2.2 Boas práticas do CSM .....                                                 | 69        |
| 4.3.2.3 Boas práticas da Femme de Justice .....                                    | 70        |

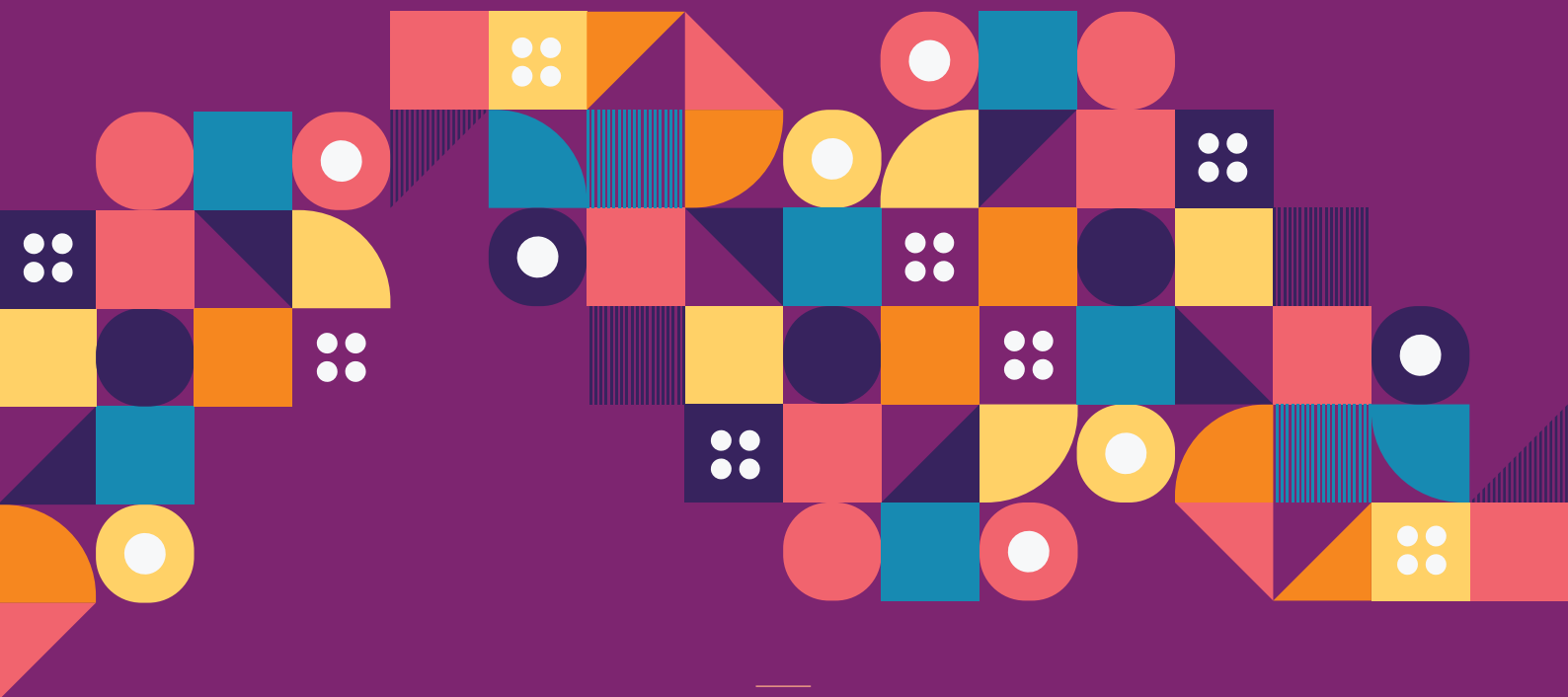
|                                                                                                                  |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>PERSPECTIVA DESDE O BRASIL.....</b>                                                                           | <b>74</b>  |
| <b>1. Introdução.....</b>                                                                                        | <b>75</b>  |
| <b>2. Abordagem Metodológica.....</b>                                                                            | <b>81</b>  |
| <b>3. Igualdade de Gênero no Brasil .....</b>                                                                    | <b>83</b>  |
| <b>4. Desafios para alcançar a Igualdade de Gênero no poder judiciário brasileiro .....</b>                      | <b>87</b>  |
| 4.1 Um breve panorama histórico: de Esperança Garcia a Rosa Weber .....                                          | 88         |
| 4.2 Mulheres magistradas em cargos superiores: por que é tão difícil?.....                                       | 93         |
| 4.2.1 Não é uma questão de tempo .....                                                                           | 98         |
| 4.2.2 Papéis de gênero e sexismo dentro das instituições .....                                                   | 102        |
| 4.2.3 Mulheres: um grupo heterogêneo .....                                                                       | 105        |
| <b>5. Iniciativas para superar desafios e alcançar a Igualdade de Gênero no poder judiciário brasileiro.....</b> | <b>109</b> |
| 5.1 Supremo Tribunal Federal .....                                                                               | 111        |
| 5.2 Conselho Nacional de Justiça.....                                                                            | 112        |
| 5.3 Tribunais Superiores .....                                                                                   | 117        |
| 5.3.1 Superior Tribunal de Justiça .....                                                                         | 117        |
| 5.3.2 Tribunal Superior Eleitoral.....                                                                           | 119        |
| 5.3.3 Superior Tribunal Militar.....                                                                             | 120        |
| 5.3.4 Tribunal Superior do Trabalho.....                                                                         | 121        |
| 5.4 Tribunais Inferiores .....                                                                                   | 122        |
| 5.4.1 Tribunais Regionais Federais .....                                                                         | 123        |
| 5.4.2 Tribunais de Justiça.....                                                                                  | 123        |
| 5.4.3 Tribunais Regionais Eleitorais .....                                                                       | 125        |
| 5.4.4 Tribunais de Justiça Militar.....                                                                          | 126        |
| 5.4.5 Tribunais Regionais do Trabalho.....                                                                       | 127        |
| 5.5 Projetos de Lei .....                                                                                        | 128        |
| <b>ARGUMENTOS E RECOMENDAÇÕES .....</b>                                                                          | <b>130</b> |
| <b>1. Mais mulheres (plurais) no judiciário e em seus alto cargos: uma chance para outras perspectivas.....</b>  | <b>131</b> |
| 1.1 Uma perspectiva para diversidade e representação .....                                                       | 131        |
| 1.2 Uma perspectiva para mudança da cultura institucional .....                                                  | 134        |
| 1.3 Uma perspectiva para julgamentos humanizados .....                                                           | 136        |
| <b>2. Recomendações.....</b>                                                                                     | <b>138</b> |
| <b>REFERÊNCIAS.....</b>                                                                                          | <b>143</b> |
| 1. Referências da perspectiva desde a UE.....                                                                    | 144        |
| 2. Referências da perspectiva desde o Brasil .....                                                               | 148        |

## Principais acrônimos e abreviações

|               |                                                                                                                                                                             |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>AMB</b>    | Associação Dos Magistrados Brasileiros                                                                                                                                      |
| <b>CCJE</b>   | Conselho Consultivo de Juízes Europeus                                                                                                                                      |
| <b>CE</b>     | Comissão Europeia                                                                                                                                                           |
| <b>CENDOJ</b> | Centro de Documentación Judicial (Centro Espanhol para Documentação Judicial)                                                                                               |
| <b>CEPEJ</b>  | Comissão Europeia para Eficiência da Justiça                                                                                                                                |
| <b>CIJ</b>    | Comissão Internacional de Juristas                                                                                                                                          |
| <b>CGPJ</b>   | Consejo General del Poder Judicial (Conselho Geral da Espanha para o Judiciário)                                                                                            |
| <b>CNJ</b>    | Conselho Nacional de Justiça                                                                                                                                                |
| <b>CoE</b>    | Conselho da Europa                                                                                                                                                          |
| <b>CSM</b>    | Consiglio Superiore della Magistratura (Conselho Superior da Magistratura, na Itália) / Conseil Supérieur de la Magistrature (Conselho Superior da Magistratura, na França) |
| <b>DELBRA</b> | Delegação da União Europeia no Brasil                                                                                                                                       |
| <b>EIGE</b>   | European Institute for Gender Equality (Instituto Europeu para Igualdade de Gênero)                                                                                         |
| <b>EWOB</b>   | European Women on Boards (Mulheres europeias em conselhos)                                                                                                                  |
| <b>FdJ</b>    | Femmes de Justice                                                                                                                                                           |
| <b>GDI</b>    | Gender Diversity Index (Índice de diversidade de gênero)                                                                                                                    |
| <b>IDLO</b>   | International Development Law Organisation (Organização Internacional para Desenvolvimento do Direito)                                                                      |
| <b>OECD</b>   | Organization for Economic Co-operation and Development (Organização para cooperação econômica e desenvolvimento)                                                            |
| <b>OSCE</b>   | Organization for Security and Co-operation in Europe (Organização para segurança e cooperação na Europa)                                                                    |
| <b>PJE</b>    | Poder Judicial España (judiciário espanhol)                                                                                                                                 |
| <b>STF</b>    | Supremo Tribunal Federal                                                                                                                                                    |
| <b>STJ</b>    | Superior Tribunal de Justiça                                                                                                                                                |
| <b>STM</b>    | Superior Tribunal Militar                                                                                                                                                   |
| <b>TJ</b>     | Tribunal de Justiça                                                                                                                                                         |
| <b>TJM</b>    | Tribunal da Justiça Militar                                                                                                                                                 |
| <b>TRE</b>    | Tribunal Regional Eleitoral                                                                                                                                                 |
| <b>TRF</b>    | Tribunal Regional Federal                                                                                                                                                   |
| <b>TSE</b>    | Tribunal Superior Eleitoral                                                                                                                                                 |
| <b>TRT</b>    | Tribunal Regional do Trabalho                                                                                                                                               |
| <b>TST</b>    | Tribunal Superior do Trabalho                                                                                                                                               |
| <b>ToR</b>    | Termo de Referência                                                                                                                                                         |
| <b>UE</b>     | União Europeia                                                                                                                                                              |



# RESUMO EXECUTIVO



# Resumo Executivo

**O objetivo deste estudo, encomendado pela Delegação da União Europeia no Brasil (DELBRA), é apoiar a Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB) na promoção da igualdade de gênero no Poder Judiciário do Brasil.**

Guiado pelas orientações da DELBRA, este estudo apresentava dois objetivos iniciais:

1. mapear e analisar associações de juízes na UE para identificar boas práticas e estratégias implementadas para promover a igualdade de gênero no judiciários dos países-membros da UE e
2. mapear boas práticas e iniciativas de promoção da igualdade de gênero no Poder Judiciário brasileiro, partindo de uma perspectiva ampla sobre o país para depois focar especificamente nesta instância.

Para melhor definir os contornos deste estudo, durante outubro e dezembro de 2022, ocorreram diversas reuniões entre a equipe da AMB e os especialistas envolvidos nas pesquisas que resultaram nesse material. Com isso, a equipe da AMB propôs um estudo mais focado em evidenciar o problema da baixa representatividade feminina em cargos superiores no judiciário brasileiro.

Com relação à intenção da AMB em desempenhar um papel importante em ações de *advocacy*, a causa da representatividade feminina nos tribunais brasileiros estaria mais alinhada aos interesses da associação e também aos movimentos do judiciário em direção a uma maior representatividade. Para exemplificar, pode-se citar as importantes medidas que vêm sendo estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça como a Resolução 255/2018 (relativa ao fortalecimento da presença feminina nessas instituições) e a ação afirmativa de metas de paridade racial estabelecidas em 2015, pela Resolução 203/2015.

Para atingir esses objetivos, este estudo está dividido em 4 partes:

## **I. Perspectiva da União Europeia:**

- A. Uma pesquisa que apresenta a perspectiva da União Europeia sobre a igualdade de gênero no judiciário dos Estados-Membros da UE por meio de uma visão histórica, dados e estudos de caso da Itália, Espanha e França.

## **II. Perspectiva Brasileira:**

- A. Uma pesquisa que apresenta a perspectiva brasileira sobre a igualdade de gênero no judiciário brasileiro, por meio de um panorama histórico, dados e iniciativas promovidas pelos órgãos do Poder Judiciário.

## **III. Argumentos e recomendações:**

- A. O capítulo 1 desta parte apresenta argumentos sobre a importância de haver mais mulheres em cargos superiores no judiciário brasileiro, abordando três motivos principais: diversidade e representatividade; mudança cultural institucional; julgamentos humanizados.
- B. O capítulo 2 desta parte analisa as informações apresentadas nas partes anteriores e propõe uma interpretação crítica sobre elas. O capítulo também aponta contribuições para atingir outro patamar de promoção da igualdade de gênero no Poder Judiciário do Brasil, bem como para o cumprimento de metas específicas de acordo com a adequação do ODS 5 aos indicadores brasileiros.

## **IV. Referências**

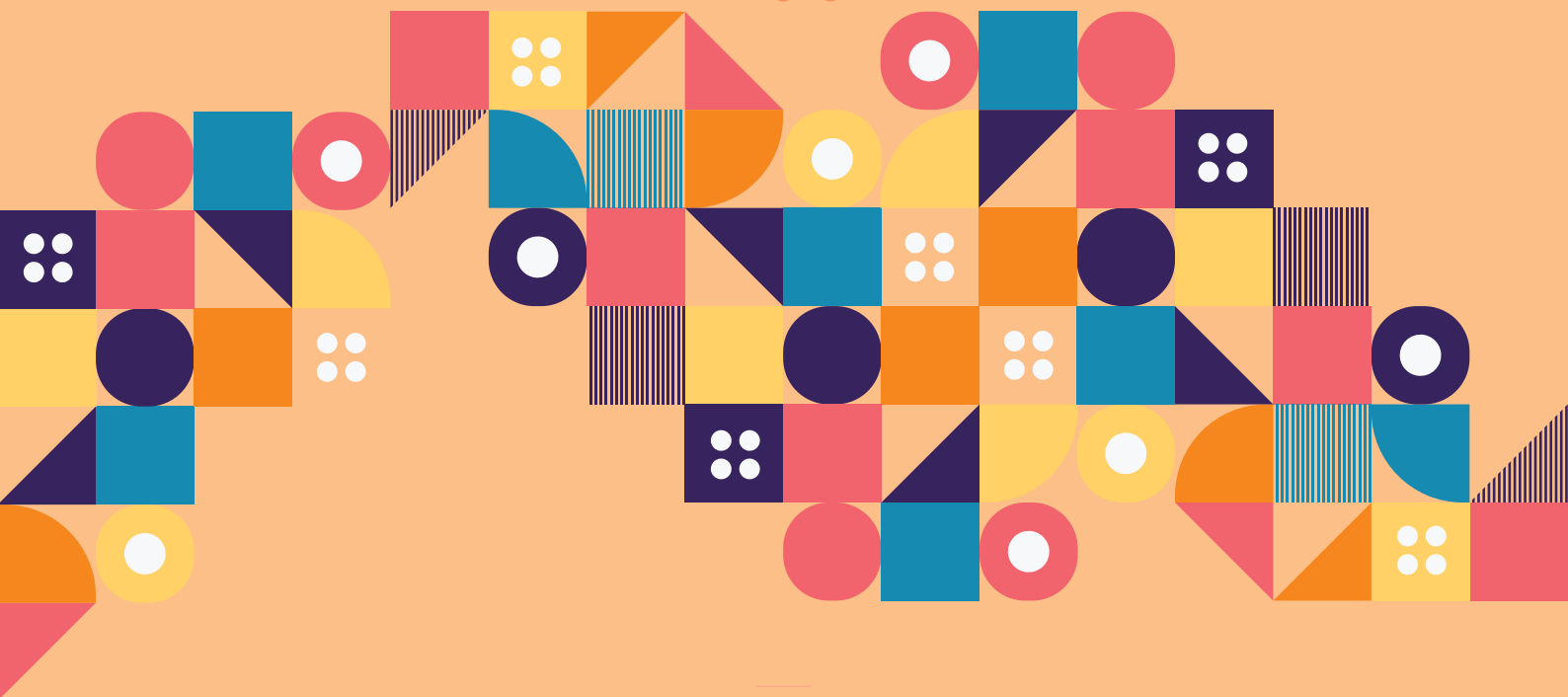
- A. Nesta parte é apresentada uma lista com todas as referências consultadas para elaborar as pesquisas nas perspectivas da UE e do Brasil.

Ambas as pesquisas questionam e propõem algumas respostas sobre o motivo pelo qual as mulheres são mais numerosas em cargos de entrada do que em cargos superiores dentro das instituições judiciárias e o que está sendo feito para mudar esse cenário.

Tendo em vista a missão da AMB de abordar essa discussão junto a pessoas magistradas, mas também em outras instituições, visando desenvolver campanhas de *advocacy*, este estudo também apresenta conceitos, dados atuais, contexto histórico, análises e argumentos que podem ser úteis para tais fins.

Pressupondo que o ponto de partida para que a igualdade de gênero seja uma prioridade na agenda política deve ser necessariamente a existência de uma forte vontade política, este estudo apresenta 7 recomendações para potencializar a igualdade de gênero na magistratura. Essas recomendações referem-se à introdução de metas de paridade de gênero, processos de seleção/nomeação/promoção transparentes e justos, redes de orientação e apoio para juízas, educação judicial contínua sobre direitos humanos e igualdade de gênero e condições de trabalho mais flexíveis para tornar os cargos mais altos do judiciário igualmente acessíveis para mulheres e homens.

# PERSPECTIVA DESDE A UNIÃO EUROPEIA



# 1. Introdução

**O objetivo deste estudo, encomendado pela Delegação da União Europeia no Brasil, é apoiar a Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB) para promover a igualdade de gênero no Poder Judiciário brasileiro. Assim, o objetivo geral deste material é fornecer um retrato das boas práticas e experiências dos Estados Membros da UE, bem como da UE e de instituições especializadas.**

A igualdade de gênero é um dos valores fundadores da União Europeia, mas, apesar dos esforços da UE para alcançar a igualdade de gênero em todos os níveis, as mulheres continuam significativamente sub-representadas nos cargos de tomada de decisão, com apenas uma minoria alcançando os cargos mais altos. As grandes realizações em alguns Estados-Membros são encorajadoras, mas os progressos ainda são lentos e desiguais, uma vez que muitos Estados-Membros não dispõem de medidas adequadas para resolver esta questão. A Estratégia de Igualdade de Gênero da CE 2020-2025 apoia os Estados-Membros e as partes interessadas no desenvolvimento e implementação de estratégias eficazes que incluem diálogo político, divulgação e compartilhamento de dados sobre tendências, atividades de conscientização e outras boas práticas.

Uma recente diretriz sobre o equilíbrio de gênero nos conselhos corporativos representa um passo significativo para garantir uma participação equilibrada de mulheres e homens em cargos de tomada de decisão econômica.

No que diz respeito à magistratura, o último relatório da União Europeia sobre a distribuição de gênero nas profissões jurídicas aponta que os cargos mais altos têm a menor proporção de mulheres em relação aos mais baixos. Nesse sentido, o critério de antiguidade não pode ser considerado a única razão para isso, pois a seleção inicial e os métodos de progressão na carreira certamente desempenharam um papel crucial na consolidação dessa composição desigual.

A presença de um teto de vidro para os cargos mais altos do judiciário é comum aos três países investigados na pesquisa, ainda que as juízas sejam maioria há vários anos, principalmente na França, onde a feminização do judiciário vem sendo discutida há mais de uma década.

Quando se trata de boas práticas, em 1991, o Conselho Superior da Magistratura Italiana (CSM) criou o Comitê para a Igualdade de Oportunidades no Judiciário, que representou um ponto de virada no aumento da autoconsciência do judiciário sobre questões de gênero. Em 1996, o



Comitê se antecipou em relação ao legislativo e impulsionou o trabalho do CSM na promoção de medidas inovadoras em defesa da igualdade de gênero, com recomendações para organizar jornadas e horários de magistradas grávidas ou com filhos menores de três anos. O Comitê para a Igualdade de Oportunidades também sugeriu a introdução da função de “juiz distrital/promotor”, para substituir os juízes e promotores em caso de ausência temporária, por exemplo, devido à licença maternidade ou à doença. Além disso, o Comitê para a Igualdade de Oportunidades propôs a criação de Comitês descentralizados para desempenhar funções consultivas e formular propostas. A autonomia do CSM permite-lhe independência suficiente para abrir caminho a medidas de igualdade de gênero na cena política e legislativa, estimulando assim a igualdade de gênero a nível nacional. Por esta razão, a questão da igualdade de gênero dentro do CSM está sendo continuamente levantada e propostas interessantes foram apresentadas – ainda que algumas não tenham obtido sucesso até o momento.

Metas eleitorais de paridade de gênero e cláusulas de equilíbrio de gênero foram introduzidas na Associação Nacional Italiana de Magistrados (ANM), fundada em 1909, com o objetivo de proteger a independência e o prestígio do judiciário e participar do debate público para as reformas consideradas necessárias para garantir um melhor serviço de justiça. Desde 2000, foi também instituído no seio da ANM um Comitê para a Igualdade de Oportunidades.

Na Espanha, a Lei da Igualdade entre Homens e Mulheres, de 2007, teve um enorme impacto na igualdade de gênero, obrigando todas as estruturas públicas e privadas a promover a participação das mulheres como agentes plenas na sociedade e a integrar efetivamente o princípio constitucional da igualdade em todas as esferas da vida pública e privada. Esta lei afetou todos os regulamentos nacionais e regionais, bem como a composição e estrutura dos órgãos e agências públicas em todos os níveis. Consequentemente, várias novas estruturas para promover a igualdade de gênero nas instituições foram criadas. No Conselho Geral da Magistratura, foi criada a Comissão para a Igualdade de Gênero, em outubro de 2007, com o objetivo de avaliar o Conselho sobre as melhores medidas para concretizar o princípio da igualdade nas suas competências e na carreira judicial. A criação da Comissão de Igualdade, infelizmente, não trouxe resultados notáveis em cargos de alto nível, de modo que, para corrigir tal deturpação, a Comissão de Igualdade forneceu uma avaliação atenta às questões de gênero, contendo várias propostas sobre critérios de seleção, como: limitação do critério de antiguidade; redução da exigência de participação prévia em órgãos de governança; introdução de metas de paridade de gênero para garantir representação equilibrada; e inclusão em cada decisão de nomeação de um capítulo específico relacionado à forma como o gênero foi levado em consideração. As ações da Comissão de Igualdade Espanhola incluem reuniões, iniciativas de sensibilização e uma série de atividades para desenvolver e executar o 2º Plano de Igualdade da Carreira Judicial para “promover a verdadeira igualdade entre homens e mulheres na magistratura, combatendo todas as manifestações continuadas de discriminação e removendo obstáculos e estereótipos sociais persistentes”.

Na França, o acesso das mulheres ao judiciário ocorreu quase 20 anos antes do que na Espanha e na Itália. O processo de feminização está mais avançado, com as mulheres representando 6.273 de um total de 9.090 juízes e juízas. A presença de mulheres no judiciário se deve a uma pluralidade de fatores, que incluem a feminização das escolas de Direito e o desinteresse de candidatos do sexo masculino em se tornarem juízes e promotores. Enquanto as mulheres agora representam 69% do judiciário, elas são apenas 36% no cargo de presidente sênior e 38% no cargo de primeiro presidente. No geral, elas são mais numerosas quando a posição é menos importante e prestigiosa. Neste contexto, várias medidas estão em curso para garantir um melhor equilíbrio de gênero nos cargos de decisão. O Ministério da Justiça, em coordenação com o Alto Oficial para a Igualdade de Gênero, está empenhado em implementar um acordo sobre igualdade profissional entre mulheres e homens no Ministério da Justiça, assinado em 2020. Tal acordo constitui uma etapa importante para a igualdade de gênero na França e contém ações para desconstruir estereótipos das profissões no Ministério da Justiça, incentivar a diversidade no exercício das profissões jurídicas, melhor orientar as escolhas das alunas, em colaboração com o Ministério da Educação Nacional, e outras iniciativas para promover uma cultura de igualdade profissional entre as mulheres e homens, considerando um maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

O Conselho Superior da Magistratura (CSM) também desenvolve diversas atividades de promoção da igualdade de gênero, como reuniões, debates públicos e elaboração de relatórios sobre a atratividade do judiciário.

A associação *Femmes de Justice* é uma associação independente que tem sido muito ativa na promoção da igualdade de gênero no Ministério da Justiça e no judiciário há quase uma década. Por meio de uma abordagem firmada no envolvimento dos diferentes intervenientes da justiça e de homens sensíveis à igualdade, a associação cultiva uma reflexão transversal sobre a conciliação entre a vida profissional e pessoal, a construção de percursos profissionais e os preconceitos inconscientes. As iniciativas da associação incluem o acompanhamento de nomeações para garantir o respeito pelo equilíbrio de gênero, mentoria de profissionais, incluindo juízes que trabalham na área da justiça, organização de workshops, elaboração de estudos e relatórios sobre igualdade de gênero e diálogo constante com instituições relevantes, incluindo o Ministério de Justiça e o CSM.

De modo geral, as conclusões deste estudo sugerem que há muito o que fazer em termos de igualdade de gênero nas profissões judiciais em toda a Europa, mas também que existem algumas boas práticas em vários níveis, incluindo ministérios, altos conselhos judiciais e associações de juízes.



## 2. Abordagem Metodológica

O objetivo desta pesquisa é apresentar boas práticas e estratégias de sucesso para promover uma abordagem holística da igualdade de gênero no judiciário e fornecer orientação política. Experiências de três Estados Membros da UE (França, Itália, Espanha) foram selecionadas porque podem ser usadas como exemplos valiosos na perspectiva brasileira. Tais iniciativas concretas, alinhadas com as normas da UE em matéria de igualdade de gênero, não podem ser consideradas fora do contexto em que foram desenvolvidas, o que implica uma reflexão sobre os fatores – históricos, sociais, jurídicos – que desempenham um papel central na busca pela igualdade de gênero. O objetivo final da pesquisa é uma troca de conhecimentos e melhores práticas entre a UE e o Brasil na promoção da igualdade de gênero no judiciário, aprimorando a compreensão de estratégias e ações para potencializar a igualdade de gênero no Poder Judiciário brasileiro.

A pesquisa fornece uma visão geral das medidas atuais para a igualdade de gênero adotadas na UE, incluindo a Estratégia de Igualdade de Gênero 2020-2025 e a nova diretiva sobre equilíbrio de gênero nos conselhos corporativos. Apesar de não serem aplicáveis ao judiciário, representam um valioso exemplo de ação para quebrar o teto de vidro em cargos de alto escalão.

A escolha das boas práticas apresentadas nesta pesquisa segue a maioria dos critérios desenvolvidos pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Gênero (EIGE). Uma das peculiaridades de nossa escolha é que as ações foram selecionadas com base em seu potencial, mesmo quando não são aplicadas especificamente ao judiciário, como é o caso da legislação da UE para o equilíbrio de gênero em cargos de decisão. As boas práticas descritas incluem diferentes ferramentas, como capacitação em gênero, sensibilização, monitoramento e outras atividades que podem servir de exemplo para o contexto brasileiro, considerando a especificidade de cada sistema.

Os principais critérios utilizados foram o de “funcionar bem” e o de “replicabilidade”.

Uma prática é considerada boa se “funcionar bem”, ou seja, se atender aos seguintes requisitos:

- I. **Relevância:** os objetivos são consistentes com as necessidades e prioridades dos beneficiários em relação à igualdade de gênero.
- II. **Eficiência:** o número mínimo necessário de recursos/insumos (fundos, experiência, tempo, etc.) são usados para produzir resultados.
- III. **Eficácia:** os objetivos de igualdade de gênero inicialmente definidos para a intervenção foram alcançados e os beneficiários pretendidos podem aproveitar as mudanças.
- IV. **Impacto:** pode-se demonstrar que houve um aumento significativo na igualdade de gênero.
- V. **Sustentabilidade:** tanto no que diz respeito à continuidade da intervenção como à permanência dos resultados por ela produzidos após o término da iniciativa.

O requisito de “replicabilidade” é atendido quando a prática pode ser replicada em outro contexto, mesmo com algumas adaptações. No campo da igualdade de gênero, geralmente, esse requisito é fácil de ser atendido, já que os exemplos ocorrem em países com valores comuns a muitos outros, como democracia e estado de direito.

A metodologia utilizada nesta pesquisa é de natureza descritiva e analítica, utilizando técnicas de análise documental, com consultas a alguns dos mais destacados estudos e literatura sobre o tema, bem como opiniões de membros de associações judiciais e pesquisadores da França, Itália e Espanha.

Os documentos considerados incluem, entre outros, relatórios da Comissão Europeia e do Parlamento Europeu, Instituto Europeu para a Igualdade de Gênero (EIGE), Conselho da Europa (CoE), Conselho Consultivo dos Juízes Europeus (CCJE), Rede Europeia de Conselhos da Magistratura (ENCJ), Organização Internacional do Direito para o Desenvolvimento (IDLO), Rede Europeia de Peritos Jurídicos no Campo da Igualdade de Gênero, Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), Gabinete para Instituições Democráticas e Direitos Humanos (OSCE/ODIHR) e Comissão Internacional de Juristas (CIJ).



## 3. Igualdade de gênero na UE

**A igualdade entre mulheres e homens é um dos valores fundadores da União Europeia, desde 1957, quando o princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor passou a fazer parte do Tratado de Roma<sup>1</sup>. Não obstante a presença deste princípio por mais de 60 anos, o caminho para a igualdade de gênero tem sido rico em obstáculos, o que faz com que desigualdades ainda existam.** Nas últimas décadas, no entanto, a UE fez progressos significativos, trabalhando em uma ampla gama de tópicos, com foco na legislação de tratamento igualitário, integração da perspectiva de gênero em todas as políticas e medidas específicas para o avanço das mulheres. O maior número de mulheres no mercado de trabalho e os seus progressos na obtenção de uma melhor educação e formação podem ser considerados como tendências positivas, mas as mulheres ainda estão sobrerrepresentadas em setores com salários mais baixos e sub-representadas em cargos de decisão, devido ao teto de vidro que será descrito mais detalhadamente abaixo<sup>2</sup>.

### 3.1 Desenvolvimentos recentes sobre igualdade de gênero na UE

Em março de 2022, a Comissão Europeia publicou o Relatório de 2022 sobre a igualdade de gênero na UE<sup>3</sup> com o objetivo, entre outros, de acompanhar a implementação da Estratégia para a Igualdade de Gênero 2020-2025 da Comissão Europeia. Esta Estratégia para a Igualdade de Gênero, que será explicada mais detalhadamente em um parágrafo *ad hoc*, delimita o trabalho da Comissão Europeia sobre a igualdade de gênero e define os objetivos desta política, bem como ações-chave para o período 2020-2025<sup>4</sup>. O objetivo da Estratégia é alcançar uma Europa com igualdade de gênero, onde mulheres e homens, meninas e meninos, em toda a sua diversidade<sup>5</sup>,

1. [Treaty establishing the European Community](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

2. EC, [Gender Equality Strategy, Achievements and key areas for action](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

3. EC, [2022 report on gender equality in the EU](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

4. Seguindo o compromisso estratégico de 2016-2019 da Comissão para alcançar igualdade de gênero .

5. A expressão 'em toda a sua diversidade' é utilizada nesta estratégia para expressar que, quando mulheres ou homens são mencionados, trata-se de categorias heterogêneas inclusive em relação ao seu sexo, identidade de gênero, expressão de gênero ou características sexuais. Afirma o compromisso de não deixar ninguém para trás e de alcançar uma Europa com igualdade de gênero para todas as pessoas, independentemente do sexo, origem racial ou étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual.

são iguais, livres para seguir o caminho escolhido em suas vidas, com iguais oportunidades para prosperar, igualmente participando da e liderando a sociedade europeia. O relatório da CE analisa as principais iniciativas para promover a igualdade entre mulheres e homens em 2021 nas diferentes áreas da Estratégia, incluindo “liderar com igualdade em toda a sociedade”, a mais relevante para efeitos deste estudo<sup>6</sup>.

O ano de 2021 foi o segundo ano da sua implementação e o segundo ano da emergência da Covid-19. Desde o seu início em 2020, a pandemia atingiu as mulheres com mais força, com graves perdas de empregos em profissões dominadas por mulheres, aumento das pressões de equilíbrio entre vida profissional e pessoal e aumento da violência doméstica sem medidas de apoio adequadas para as vítimas<sup>7</sup>. Ao mesmo tempo, a pandemia serviu como um lembrete da dependência da sociedade das mulheres e de seus trabalhos, assim como da sua desvalorização contínua. Em 2021, o impacto desproporcional da crise do Covid-19 nas mulheres continuou ameaçando apagar o progresso na igualdade de gênero alcançado nas últimas décadas. Os principais fatores dessa ameaça são representados pela maior carga de cuidados trazida pelos *lockdowns*, pela perda de renda e maior precariedade, e pelo aumento acentuado da violência doméstica<sup>8</sup>.

Não obstante estes obstáculos, foram feitos desenvolvimentos legislativos europeus cruciais, dos quais se esperam importantes resultados para a igualdade de gênero. Tais desenvolvimentos dizem respeito aos salários das mulheres, violência contra as mulheres, discurso de ódio e cargos de tomada de decisão.

Alguns meses após sua apresentação em março de 2021, a proposta de diretiva da Comissão Europeia sobre transparência salarial garantiu um acordo geral no Conselho, abrindo caminho para negociações com o Parlamento Europeu e adoção final. Esta diretiva deve ajudar a combater a discriminação salarial no trabalho e contribuir para encerrar as disparidades salariais entre homens e mulheres<sup>9</sup>. O objetivo é capacitar os trabalhadores e trabalhadoras a cobrarem por seu direito a salários iguais para trabalhos iguais ou trabalhos de igual valor entre homens e mulheres, por meio de um conjunto de medidas vinculativas sobre transparência salarial. De fato, a falta de transparência salarial foi identificada como um dos principais obstáculos para eliminar as disparidades salariais entre homens e mulheres, que permanecem em torno de 14% na UE. Isso significa que as mulheres ganham em média 14% menos do que os homens por hora. A dispari-

6. As principais áreas da Estratégia para a Igualdade de Gênero 2020-2025 são:

- Ser livre de violências e estereótipos;
- Prosperar em uma economia com igualdade de gênero;
- Liderar igualmente em toda a sociedade;
- Integrar gênero e uma perspectiva interseccional nas políticas da UE;
- Financiar ações para fazer progressos na igualdade de gênero na UE;
- Abordar a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres em todo o mundo.

7. EIGE, [Covid-19 derails gender equality gains](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

8. The Global Institute for Women's Leadership, [Essays on Equality. Covid-19 edition: Global & intersectional perspectives](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

9. O texto da proposta está disponível em [eur-lex.europa.eu](http://eur-lex.europa.eu). Acesso em 9 de novembro de 2022.



dade salarial tem um impacto a longo prazo na qualidade de vida das mulheres, no seu risco de exposição à pobreza e na persistência da disparidade salarial nas pensões, que é de 33% na UE<sup>10</sup>.

Da mesma forma, a diretriz sobre salário mínimo adequado foi adotada pelo Conselho em 4 de outubro de 2022. A diretriz estabelece procedimentos para a adequação dos salários mínimos legais, promove a negociação coletiva sobre a fixação de salários e melhora o acesso efetivo à proteção do salário mínimo para as pessoas trabalhadoras que têm direito a um salário mínimo de acordo com a legislação nacional. Os Estados-Membros têm dois anos para transpor a diretriz para o direito nacional<sup>11</sup>.

A violência contra as mulheres foi outra área abordada por várias iniciativas em 2021 na UE. Em 4 de outubro de 2022, o Conselho adotou formalmente a proposta de Lei dos Serviços Digitais<sup>12</sup>, o que ajudaria a remover conteúdo ilegal e proteger mulheres usuárias no ambiente virtual<sup>13</sup>. A presente proposta visa garantir as melhores condições para a prestação de serviços digitais inovadores no mercado interno, contribuir para a segurança virtual, apoiar a proteção dos direitos fundamentais e estabelecer uma estrutura de governação robusta e duradoura para a supervisão eficaz dos prestadores de serviços intermediários.

Além disso, a CE, em 8 de março de 2022, apresentou uma proposta de diretriz sobre o combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica<sup>14</sup>. A diretriz visa combater eficazmente a violência contra as mulheres, propondo medidas nas seguintes áreas: criminalização e sanção de infrações relevantes; proteção das vítimas e acesso à justiça; apoio à vítima; prevenção; e coordenação e cooperação. Com esta legislação, a UE espera reforçar a prevenção da violência, fortalecer a proteção e o apoio às vítimas e facilitar o seu acesso à justiça. Por último, a Comissão propôs que o Conselho adotasse uma decisão para incluir o discurso de ódio e os crimes de ódio na lista de crimes da UE.

Em 4 de março de 2022, o Conselho examinou a proposta para a decisão do órgão em acrescentar o discurso de ódio e os crimes de ódio à lista de crimes da UE, a qual está incluída no Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia. Uma ampla maioria foi favorável a esta iniciativa. O combate ao discurso de ódio e aos crimes de ódio é uma grande prioridade para a União Europeia e os trabalhos sobre esta proposta continuarão com o objetivo de alcançar o acordo unânime necessário o mais rápido possível<sup>15</sup>. Uma vez aprovado pelo Conselho, isso permitiria à Comissão propor legislação que criminalize todas as formas de discurso de ódio e crimes de ódio, tanto online como offline, e em relação a todos os motivos de discriminação, incluindo sexo ou gênero.

10 Council of the EU, [Pay transparency in the EU](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

11 [Council adopts EU law on adequate minimum wages](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

12 EC, [Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council on a Single Market for Digital Services \(Digital Services Act\) and amending Directive 2000/31/EC](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

13 EC, [The Digital Services Act: ensuring a safe and accountable online environment](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

14 Ibidem.

15 Council of the EU, [Justice and Home Affairs Council, 3-4](#), março 2022. Acesso em 15 de novembro de 2022.

## 3.2 Representação das mulheres em cargos de decisão na UE

Apesar dos esforços da UE para alcançar a igualdade de gênero em todos os níveis, as mulheres continuam significativamente sub-representadas nos cargos de tomada de decisão, com apenas uma minoria alcançando os cargos mais altos. As conquistas notáveis em alguns Estados-Membros são encorajadoras, mas o progresso ainda é lento e desigual, uma vez que muitos Estados-Membros não dispõem de medidas significativas para resolver esta questão e essa lacuna entre os Estados-Membros continua aumentando<sup>16</sup>.

A UE percorreu apenas metade do caminho em direção à igualdade de gênero em cargos de tomada de decisão nas principais instituições políticas, econômicas e sociais. As barreiras à representação e participação das mulheres ainda desempenham um papel importante. O Índice de Igualdade de Gênero 2021<sup>17</sup>, publicado pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Gênero (EIGE), mostra que a esfera relativa a espaços de poder é a que apresenta progressos mais rápidos, embora continue a ser a mais baixa de todas as esferas, com uma pontuação de 55 pontos (de 100).

A sub-representação das mulheres está ligada a várias causas, como papéis e estereótipos de gênero, divisão desigual das responsabilidades domésticas e de cuidado, bem como culturas políticas e de trabalho que favorecem longas jornadas laborais que colidem com as responsabilidades de cuidado tradicionalmente atribuídas às mulheres. As mulheres também podem estar sujeitas a assédio e intimidação no local de trabalho, com o surgimento da violência online como uma preocupação crescente. Esses aspectos, ainda que não diretamente ligados aos cargos de decisão, são um fator impeditivo à participação das mulheres na política e na vida pública e, em última instância, dificultam a igualdade de gênero nos cargos de decisão.

Mesmo os setores feminizados continuam sendo afetados pela falta de equilíbrio de gênero nos cargos de decisão, como ficou evidente durante a pandemia. Apesar de as mulheres constituírem 70% dos profissionais de saúde e 80% dos profissionais de saúde associados na UE<sup>18</sup>, essa maioria não transita para cargos de liderança no setor de saúde. Durante a pandemia e até março de 2021, apenas 1 em cada 4 ministros da saúde da UE e 4 em cada 10 ministros juniores ou vice-ministros eram mulheres<sup>19</sup>. Um estudo realizado pelo EIGE sobre a tomada de decisões durante a pandemia destaca que, em 2021, as mulheres representavam 31,6% (18 em 57) dos ministros dos governos nacionais e 45,6% dos membros das comissões parlamentares que estavam envolvidas com o enfrentamento da Covid-19 ou com a saúde<sup>20</sup>.

16 EC, [2022 report on gender equality in the EU](#), p. 28. Acesso em 15 de novembro de 2022.

17 EIGE, [Gender Equality Index 2021 – Health, 2021](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

18 EIGE, [Study and work in the EU: set apart by gender](#), 2018. Acesso em 15 de novembro de 2022.

19 EIGE, [Gender Equality Index 2021 – Health, 2021](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

20 EIGE, Dados sobre a tomada de decisões sobre a Covid-19, 2022, a publicar.



Esse número limitado de mulheres em cargos de decisão ou como especialistas em funções-chave teve impacto na composição das forças-tarefa nacionais para enfrentar a pandemia, resultando em maior probabilidade de as mulheres não estarem envolvidas nas estratégias de enfrentamento da Covid-19<sup>21</sup>. Essas lacunas de gênero na tomada de decisões fortalecem estruturas de poder desiguais e potencialmente enfraquecem as respostas à Covid-19, uma vez que os problemas de saúde variam de acordo com o gênero<sup>22</sup>.

Neste contexto, são claros os efeitos benéficos da igualdade e diversidade de gênero na tomada de decisões. De acordo com vários estudos, o envolvimento de mulheres e homens na tomada de decisões amplia as perspectivas, estimula a criatividade e a inovação, aumenta a competitividade e a produtividade, diversifica o conjunto de talentos e habilidades, melhora o processo de tomada de decisão e pode melhor representar as várias partes envolvidas<sup>23</sup>.

Portanto, o equilíbrio de gênero nas funções de gestão e liderança contribui para melhorar a vida das pessoas que vivem na UE. Neste contexto, a Comissão Europeia fez do equilíbrio de gênero na tomada de decisões um dos três principais pilares da estratégia de igualdade de gênero da UE 2020-2025. Várias medidas da estratégia ajudam a atingir esse objetivo, incluindo o combate às disparidades salariais entre homens e mulheres, a promoção de um melhor equilíbrio entre vida profissional e familiar para mães, pais e cuidadores e o combate à violência de gênero.

### Paridade de gênero na Comissão Europeia

A CE está firmemente comprometida com a paridade de gênero para todos os seus próprios níveis de gestão. No início do mandato da presidente von der Leyen, em dezembro de 2019, as mulheres em posições de gestão seniores representavam 36,6%, sendo que a participação nas posições de gestão intermediárias era de 41,5%. Em 1º de janeiro de 2022, esses números haviam aumentado, sendo 6,7 pontos percentuais no nível de gestão sênior (43,3%) e 4,2 pontos percentuais no nível de gestão intermediária (45,7%). Assim, as mulheres em todos os cargos de gestão na Comissão passaram a representar 45,2%. A Comissão também estabeleceu uma meta para mulheres representarem 50% das posições de gestão em agências executivas até 2024. Além disso, quando se trata de seu pessoal em agências descentralizadas, a Comissão mostra o mesmo compromisso de respeitar os critérios de equilíbrio de gênero nas listas restritas para gestores seniores.

Apesar de ter uma das maiores proporções de mulheres em cargos de liderança de todas as administrações públicas do mundo, a Comissão continua adotando medidas adicionais, visando alcançar a paridade de gênero até o final do atual mandato<sup>24</sup>.

21 K.R. van Daalen, C. Bajnoczki, M. Chowdhury, S. Dada, P. Khorsand, A. Socha, I. Torres, Symptoms of a broken system: the gender gaps in Covid-19 decision-making, *BMJ Global Health*, 5(10), e003549, (2020).

22 S. Davies, and B. Bennett, A gendered human rights analysis of Ebola and Zika: locating gender in global health emergencies. *International Affairs*, 92(5), (2016), pp. 1041-1060.

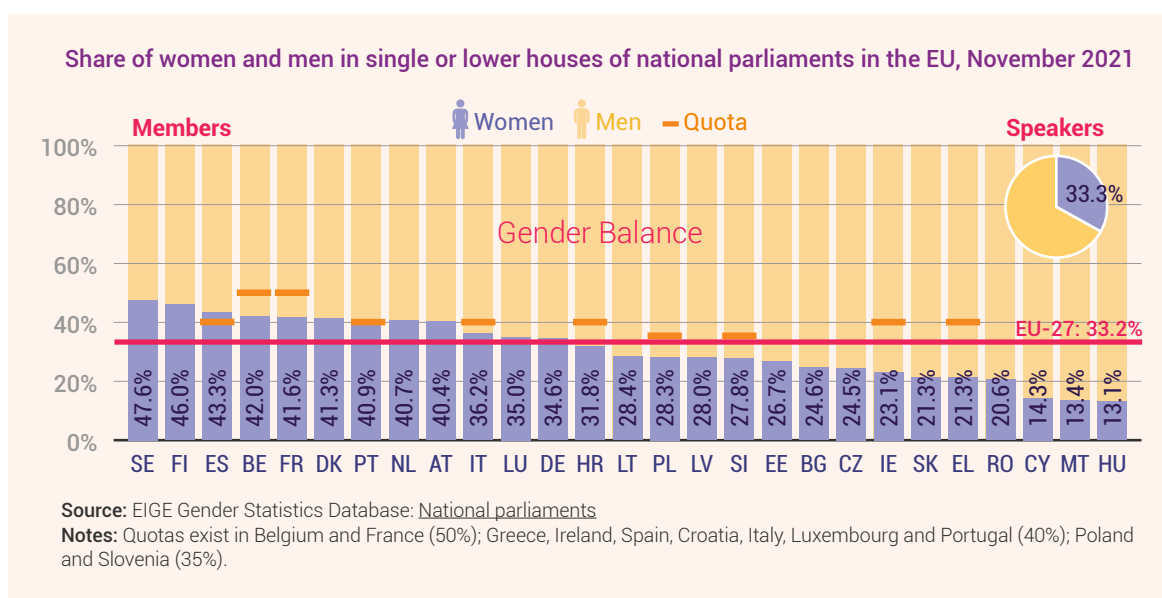
23 See C. Rose, Does female board representation influence firm performance? The Danish evidence, *Corporate Governance. An International Review*, Vol. 15, No. 2, (2007), pp. 404-413; N. van der Walt, C. Ingley, Board Dynamics and the Influence of Professional Background, Gender and Ethnic Diversity of Directors, *Corporate Governance*, Vol. 11, No. 3, 2003, pp. 218-234; and P. Profeta, Gender Equality in Decision-Making Positions: The Efficiency Gains', Vol. 52, No. 1, *Intereconomics*, 2017, pp. 34-37.

24 EC, [2022 report on gender equality in the EU](#), p.29. Acesso em 15 de novembro de 2022.

### 3.2.1 As mulheres e a tomada de decisão política na UE

Um dos obstáculos mais sérios rumo à paridade de gênero na UE é a sub-representação das mulheres nas instituições políticas. Este é um grande déficit, pois a paridade de gênero na política representativa não é apenas necessária para defender a justiça social e os direitos das mulheres, mas também é uma condição importante para uma democracia efetiva e boa governança que fortalece e aprimora o sistema democrático.

Apesar da melhoria recente em vários Estados-Membros, o relatório do EIGE de 2021 apresenta dados alarmantes: dois em cada três membros dos parlamentos e governos são homens. Em média, em toda a UE<sup>25</sup>, as mulheres representam 33% dos membros dos parlamentos nacionais<sup>26</sup> e 32% dos ministros seniores<sup>27</sup> nos governos. Além disso, apenas 26% dos líderes dos principais partidos políticos são mulheres<sup>28</sup>.



Em novembro de 2021, reunindo os membros das câmaras inferiores ou individuais dos parlamentos nacionais dos Estados-Membros, 66,8% eram homens e 33,2% eram mulheres.

No topo do ranking estão Suécia, Finlândia, Espanha, Bélgica, França, Dinamarca, Portugal, Holanda e Áustria, onde a participação de cada gênero representado no parlamento é de pelo menos 40%. No outro extremo do espectro, as mulheres representam apenas um em cada sete membros ou menos nos parlamentos de Chipre, Malta e Hungria, conforme mostrado previamente na figura. Atualmente, nove Estados-Membros têm uma mulher como presidente ou presidente da

25. [EIGE statistics database](#). Dados atualizados em outubro de 2021. Acesso em 15 de novembro de 2022.

26. Câmaras inferiores ou individuais.

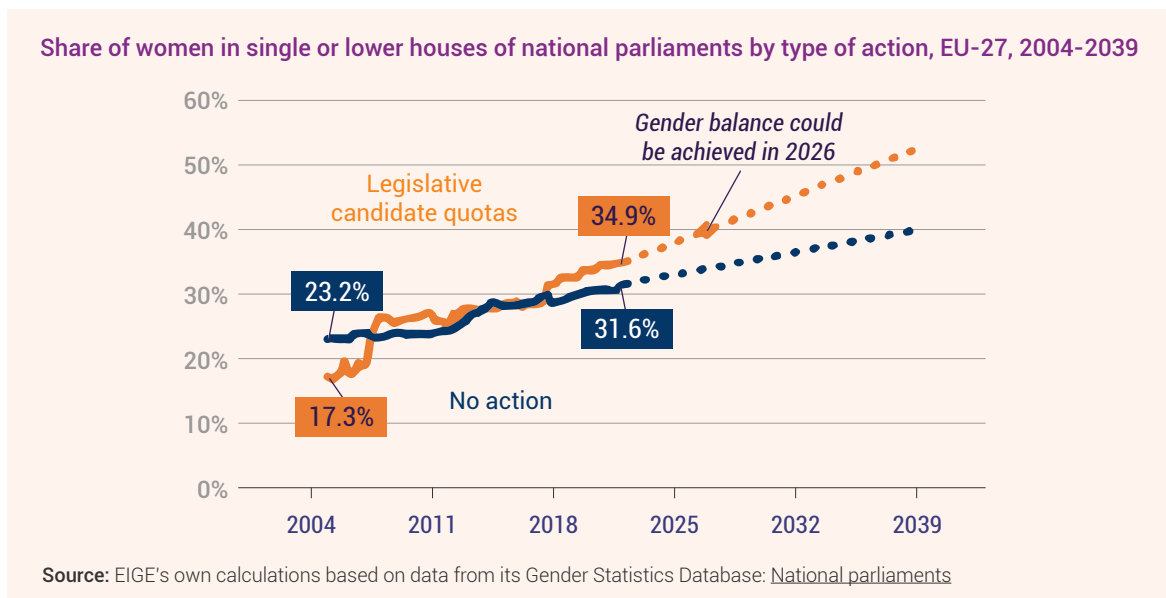
27. Ministros que têm assento no gabinete.

28. Os principais partidos políticos são aqueles com pelo menos 5% dos assentos em qualquer parlamento nacional.

câmara baixa ou individual do parlamento. No entanto, outros nove Estados-Membros não tiveram uma mulher nesta função desde que os dados foram coletados pela primeira vez em 2003<sup>29</sup>.

A legislação nessa área pode desempenhar um papel fundamental para alcançar a paridade de gênero. Por exemplo, metas de paridade de gênero no âmbito legislativo, com lista de candidatos e candidatas equilibrada em termos de gênero, já foram introduzidas em 11 Estados-Membros<sup>30</sup>. Ao mesmo tempo, países como França, Portugal, Irlanda e Luxemburgo prevêem penalidades financeiras para os partidos políticos que não cumpram os requisitos da meta de paridade de gênero. Não menos importante, transformar uma lista de possíveis pessoas candidatas em resultados eleitorais requer regras para garantir igual visibilidade para mulheres candidatas e homens candidatos dentro do sistema eleitoral.

Apesar das dificuldades mencionadas anteriormente, desde 2004, a proporção de mulheres membras do parlamento em países com leis sobre metas de paridade de gênero para candidatas dobrou de 17,3% para 34,9%. Os países sem essa medida começaram com uma base mais alta (23,2%), mas terminaram com uma base mais baixa (31,6%) (Figura 2)<sup>31</sup>. Se ambos os grupos continuarem nesse ritmo, os países com leis para metas de paridade de gênero alcançarão, em cinco anos (ou seja, até 2026), o equilíbrio de gênero (pelo menos 40% de cada gênero nas composição de suas instituições). Enquanto isso, o grupo que não for intencional nessa busca levará mais de duas décadas (2038)<sup>32</sup>.



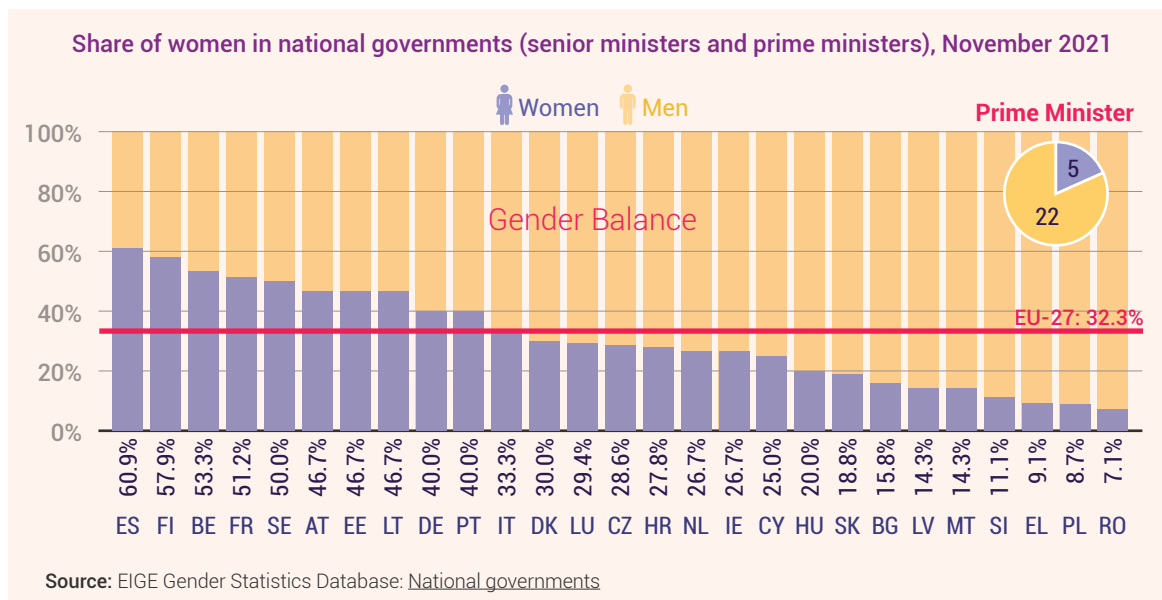
29. EC, [2022 report on gender equality in the EU](#), p. 30. Acesso em 15 de novembro de 2022.

30. Em ordem cronológica: França (50%, 2000); Bélgica (50%, 2002); Portugal (33%, 2006); Eslovênia (35%, 2006); Espanha (40%, 2007); Grécia (33%, 2008); Croácia (40%, 2008); Polônia (35%, 2011); Irlanda (30%, 2012); Itália (40%, 2017). Luxemburgo introduziu uma meta de paridade de gênero (40% em 2016), mas não a implementou totalmente nas eleições de 2018 (a ser considerada nas próximas eleições previstas para 2023).

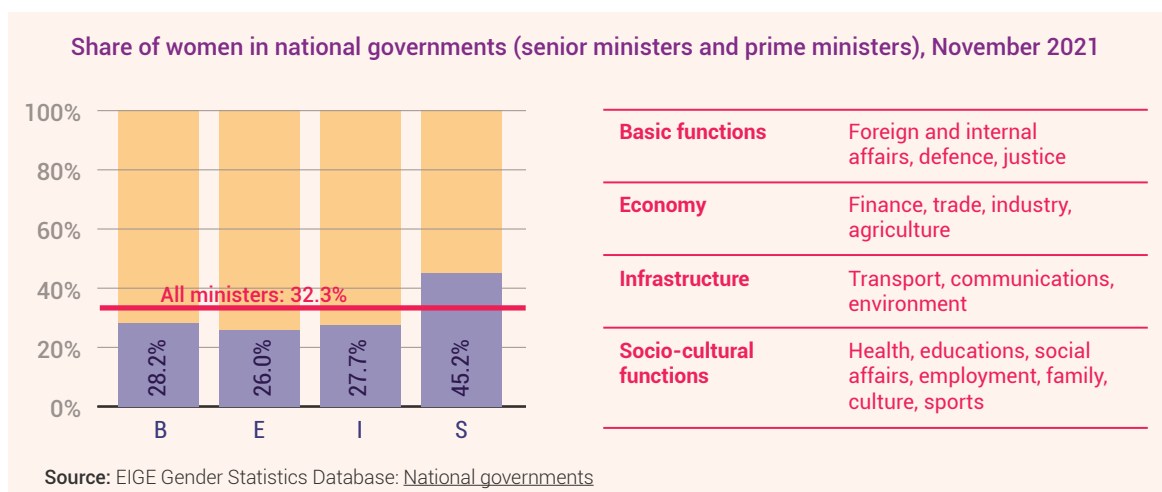
31. Em Luxemburgo, uma meta de paridade de gênero de 40% foi introduzida em 2016, mas não será totalmente aplicada até as próximas eleições (previstas para 2023). Portanto, Luxemburgo foi incluído no grupo "sem ação".

32. EC, [2022 report on gender equality in the EU](#), p. 31. Acesso em 15 de novembro de 2022.

Olhando para a situação dos governos, a Estônia e a Suécia elegeram, pela primeira vez, suas primeiras-ministras em 2021<sup>33</sup>. Já na Itália ocorreu o mesmo em 2022. Até o presente momento da pesquisa, apenas 6 Estados-Membros têm uma mulher como primeira-ministra (Finlândia, Lituânia, Dinamarca, Estônia, França e Itália) e apenas 13 dos 27 Estados-Membros tiveram uma mulher como primeira-ministra desde 2004.



O quadro de ministros seniores e ainda mais ministros recebendo pastas com alta prioridade política é bastante semelhante, o que implica que as mulheres têm menos oportunidades de realmente influenciar o cenário político<sup>34</sup>.



33. The Guardian, [Estonia's first female PM sworn in as new government takes power](#) and Politico, [The long wait for Sweden's first female prime minister](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

34. EC, [2022 report on gender equality in the EU](#), p. 34. Acesso em 15 de novembro de 2022.

Além disso, de acordo com um estudo de 2018 da União Interparlamentar e da Assembleia Parlamentar do Conselho da Europa, 85,2% das mulheres parlamentares entrevistadas sofreram violência psicológica durante seus mandatos<sup>35</sup>. Metade das entrevistadas (46,9%) relatou ter recebido ameaças de morte ou ameaças de estupro e espancamento contra si ou contra seus filhos e outros familiares. Tais ameaças foram feitas principalmente por meio de mídias sociais e e-mail. A desinformação de gênero – informações deliberadamente enganosas que se baseiam em representações negativas de mulheres –, e narrativas misóginas – aquelas que representam mulheres como inimigas ou como vítimas frágeis –, são usadas para questionar a capacidade de tomada de decisão das mulheres<sup>36</sup>.

### O projeto “Gênero Importa?” na Finlândia

Na Finlândia, o projeto Gender Matters? (2019-2021), financiado pelo programa Direitos, Igualdade e Cidadania da UE, ajudou a promover a igualdade de gênero na mídia, na política e no setor corporativo. Forneceu sessões de treinamento e informações para jornalistas sobre eleições e tomada de decisões. O projeto também visava promover uma compreensão mais inclusiva e interseccional de gênero<sup>37</sup>.

### Seminários “Gênero e Política”, “Habilidades” e “Envolvimento e Prontidão Política” em Chipre

Em Chipre, o National Machinery for Women's Rights e o escritório do Gender Equality Commissioner lançaram uma série de seminários educacionais em dezembro de 2021. Os seminários continuaram de forma regular e sistemática durante o primeiro semestre de 2022. O objetivo dos seminários educacionais era aumentar a participação das mulheres na política, promovendo o fortalecimento e o empoderamento da participação delas nos órgãos de tomada de decisão. O intuito era fomentar a democracia e a igualdade. O público-alvo eram mulheres jovens interessadas em se envolver na esfera política e que eram ativas em um partido político, um sindicato, esferas voluntárias ou sociedade. Os seminários foram intitulados “Gênero e Política”, “Habilidades” e “Envolvimento e Prontidão Política”<sup>38</sup>.

## 3.2.2 As mulheres e a tomada de decisão econômica na UE

A representação das mulheres na liderança corporativa é outra área relevante de desigualdade na UE, com progresso lento<sup>39</sup> e diferenças notáveis entre os Estados-Membros. Em 2021, cerca de 30% dos membros do conselho das maiores empresas cotadas na UE eram mulheres. Esse número,

35 IPU, [Sexism, harassment and violence against women in parliaments in Europe](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

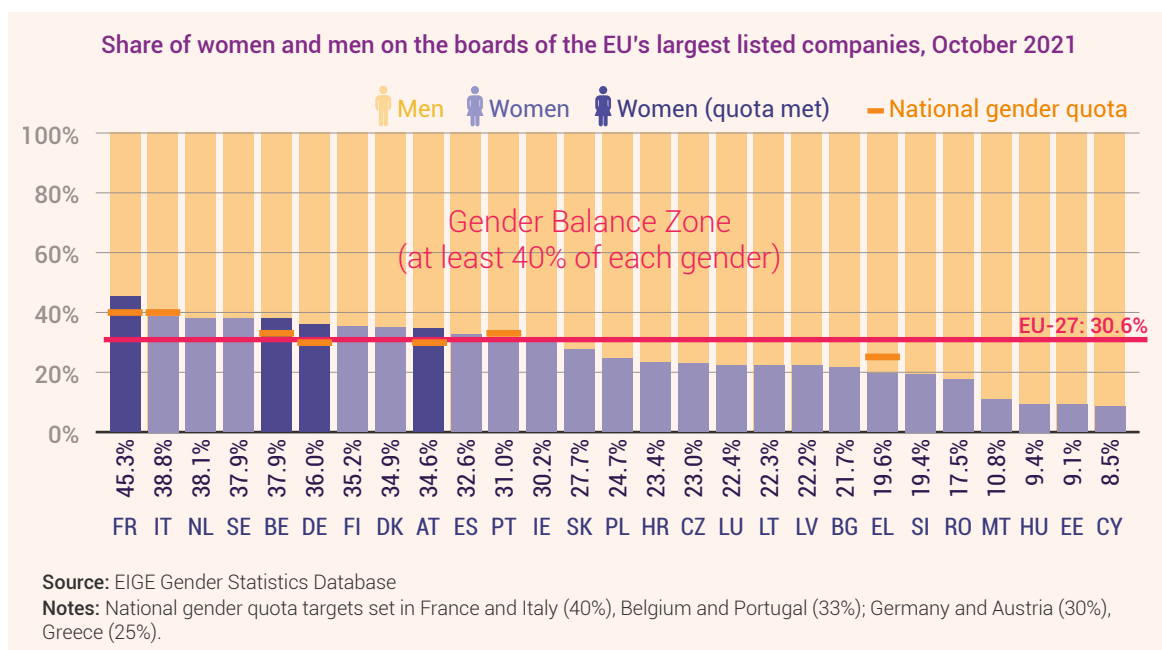
36 M. Sessa, [Misogyny and Misinformation: An analysis of gendered disinformation tactics during the Covid-19 pandemic](#), DisinfoLab, 2020. Acesso em 15 de novembro de 2022.

37 EC, [2022 report on gender equality in the EU](#), p. 34. Acesso em 15 de novembro de 2022.

38 Ibidem.

39. [EIGE statistics database](#). Dados atualizados em outubro de 2021. Acesso em 15 de novembro de 2022.

apesar de ser o maior de todos os tempos, é o menor aumento anual desde 2010, conforme confirmado pelo Índice de Diversidade de Gênero (GDI) 2021 da EWOB<sup>40</sup>. A pontuação geral do GDI nas 668 empresas na pesquisa da European Women on Boards melhorou apenas 5%, de 0,56 em 2020 para 0,59 em 2021<sup>41</sup>. Entre os Estados-Membros da UE, a França é o único país com pelo menos 40% de cada gênero nos conselhos de administração das empresas, seguida pela Itália (38,8%) e a Holanda (38,1%). Em 2021, as mulheres representavam pelo menos um terço dos membros do conselho também na Suécia, Bélgica, Alemanha, Finlândia, Dinamarca e Áustria. Em sete países, no entanto, as mulheres ainda representam menos de um quinto das pessoas membras do conselho.



As medidas para uma representação mais equilibrada de gênero na liderança corporativa podem ser tanto 'brandas', ao encorajar as empresas a agir de forma independente, quanto 'severas', se estiverem previstas sanções por descumprimento pelas empresas. De acordo com os últimos dados do EIGE<sup>42</sup>, as metas nacionais de paridade de gênero (de 25% a 40%) aplicam-se atualmente aos conselhos de administração de empresas cotadas em oito Estados-Membros<sup>43</sup>.

Vale a pena mencionar que também neste caso a ação legislativa está tendo um impacto profundo na melhoria da igualdade de gênero. Em outubro de 2021, as mulheres representavam 36,4% dos membros do conselho das maiores empresas listadas em países com metas nacionais

40. EWOB, [What gets measured gets done](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

41. Uma empresa com pontuação 1 geralmente terá cerca de 50% de mulheres na liderança – às vezes um pouco mais, às vezes um pouco menos. Em média, uma empresa com um GDI de 0,59 pontos tem a seguinte proporção de mulheres em cargos de liderança: 30% de todos os cargos de liderança (conselho, nível executivo e comitês do conselho) são ocupados por mulheres; 35% das pessoas conselheiras são mulheres; 19% das posições executivas são ocupadas por mulheres; e 36% das pessoas membras do comitê são mulheres.

42. [EIGE statistics database](#). Dados atualizados em outubro de 2021. Acesso em 15 de novembro de 2022. No relatório, o número de países com metas nacionais de paridade de gênero não inclui a Holanda, cujas câmaras inferiores e superiores do parlamento aprovaram recentemente uma lei introduzindo uma meta de paridade de 33%, que entrou em vigor em janeiro de 2022.

43. França, Itália, Bélgica, Portugal, Alemanha, Áustria, Grécia e Holanda.

de paridade de gênero, em comparação com 30,3% em países com medidas brandas e apenas 16,6% em países que não tomaram nenhuma medida. As metas de paridade de gênero mais do que triplicaram a taxa de variação de 0,8 para 2,9 pontos percentuais por ano. O progresso em países sem medidas legislativas (ou seja, com ações brandas ou nenhuma ação) permanece em apenas 0,7 pontos percentuais por ano<sup>44</sup>.

Da mesma forma, para os ministros nos governos dos Estados-Membros da UE, as mulheres tendem a ter menos poder para exercer uma forte influência nas empresas, uma vez que as metas de paridade de gênero se aplicam aos conselhos, mas não aos cargos executivos<sup>45</sup>. Isso afeta negativamente o ritmo de progresso em direção à paridade de gênero, com muito poucas mulheres alcançando cargos de liderança em grandes empresas (1,0 ponto percentual ao ano em comparação com 1,5 ponto percentual ao ano entre os cargos não-executivos desde 2016)<sup>46</sup>.

Depois de ter estado bloqueado no Conselho durante dez anos, o texto final da diretiva sobre o equilíbrio de gênero nos conselhos de administração das empresas foi finalmente adotado em 17 de outubro de 2022. As novas regras da UE, que terão de ser transpostas para o direito nacional, promovem o equilíbrio e maior representação de gênero nos conselhos de empresas listadas em toda a UE.<sup>47</sup> Esta diretiva deverá assegurar a melhoria do equilíbrio de gênero nos conselhos de administração das empresas cotadas em toda a UE, assunto que será abordado mais detalhadamente num parágrafo específico adiante. Obviamente, a diretiva será um grande passo no caminho para uma efetiva igualdade de gênero na UE, transmitindo a mensagem de que a economia da UE faz o melhor uso dos seus talentos<sup>48</sup>.



44. EC, [2022 report on gender equality in the EU](#), p. 36. Acesso em 15 de novembro de 2022.

45. As mulheres agora representam um terço (33,3%) dos cargos não-executivos, mas apenas cerca de um quinto (20,2%) dos executivos seniores.

46. [EIGE statistics database](#). Dados atualizados em outubro de 2021. Acesso em 15 de novembro de 2022.

47. [Council approves EU law to improve gender balance on company boards](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

48. Financial Times, [Von der Leyen expects EU deal on rules for women in boardrooms](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

### **Metas de paridade de gênero no conselho fiscal de empresas estatais afiliadas na Áustria**

Em 3 de junho de 2020, o Conselho de Ministros austríaco adotou uma resolução para aumentar a proporção de mulheres no conselho fiscal de empresas estatais. A proporção deve aumentar de 35% para 40% ao longo da atual legislatura, que termina em 2024. As estatais incluem todas as empresas com participação federal de, no mínimo, 50%. Relatórios anuais de progresso monitoram a situação. Eles mostraram uma proporção média de mulheres de 45,3% até o final de 2020<sup>49</sup>.

### **"Ranking de gênero" das empresas no índice do mercado francês (SBF120)**

Na França, a conferência sobre igualdade econômica e profissional (Assises de l'égalité économique et professionnelle) produz um ranking anual das empresas no índice do mercado francês (SBF120) com base na representação das mulheres em seus órgãos dirigentes. O ranking compara o compromisso das 120 maiores empresas francesas em aumentar a participação de mulheres em seus órgãos de gestão e, de forma mais ampla, em alcançar a igualdade profissional entre mulheres e homens. O ranking é baseado em números fornecidos pelas empresas de forma voluntária e declarativa<sup>50</sup>.

## **3.3 A Estratégia de Igualdade de Gênero da CE 2020-2025**

A Estratégia para a Igualdade de Género da Comissão Europeia é certamente relevante, no âmbito deste estudo, pelas suas implicações nos cargos de decisão. A Estratégia e a Diretriz sobre o equilíbrio de gênero nos conselhos de administração não fazem referência ao poder judicial – e aos cargos superiores do poder judicial – mas as semelhanças são óbvias e podem servir de modelo, devidamente adaptado, em diferentes contextos.

Após as eleições europeias de 2019, a igualdade de gênero foi colocada no topo da agenda política. A primeira mulher Presidente da Comissão Europeia, Ursula von der Leyen, indicou nas suas orientações políticas para a União Europeia que “igualdade para todos e igualdade em todos os seus sentidos”<sup>51</sup> seria uma das grandes prioridades da sua Comissão. Assim, Helena Dalli tornou-se a primeira Comissária para a Igualdade.

49 EC, [2022 report on gender equality in the EU](#), p. 37. Acesso em 15 de novembro de 2022.

50 Ibid, p. 38.

51 EC, [Political Guidelines for the Next European Commission 2019-2024](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.



Em 5 de março de 2020, a Comissão Europeia publicou “A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025”<sup>52</sup> com o objetivo de “alcançar uma Europa com igualdade de gênero, onde a violência de gênero, a discriminação sexual e a desigualdade estrutural entre mulheres e homens são coisas do passado. Uma Europa onde mulheres e homens, meninas e meninos, em toda a sua diversidade, são iguais.”

A Estratégia de Igualdade de Gênero da UE cumpre o compromisso da Comissão liderada por von der Leyen de alcançar uma União de Igualdade. A Estratégia apresenta objetivos políticos e ações para fazer progressos significativos até 2025 rumo a uma Europa com igualdade de gênero. O objetivo é uma União onde mulheres e homens, meninas e meninos, em toda a sua diversidade, são iguais, e também “livres para seguir o caminho escolhido em suas vidas, com iguais oportunidades para prosperar, igualmente participando da e liderando a sociedade europeia”<sup>53</sup>.

A estratégia está estruturada em torno de seis objetivos principais:

1. Ser livre de violências e estereótipos
2. Prosperar em uma economia com igualdade de gênero
3. Liderar igualmente em toda a sociedade
4. Integrar gênero e uma perspectiva interseccional nas políticas da UE
5. Financiar ações para fazer progressos na igualdade de gênero na UE
6. Abordar a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres em todo o mundo

Para o propósito da presente pesquisa, o objetivo de alcançar o equilíbrio de gênero na tomada de decisão é o mais relevante. A participação equilibrada de mulheres e homens na tomada de decisões é continuamente encorajada pela Comissão Europeia, com os Estados-Membros e as partes interessadas sendo apoiados no desenvolvimento e implementação de estratégias eficazes. As ações mais relevantes são:

- sensibilização
- diálogo político
- aprendizagem mútua e troca de boas práticas, inclusive por meio do Programa de Aprendizagem Mútua em Igualdade de Gênero e da Plataforma de Cartas de Diversidade
- projetos de financiamento para desenvolver e apoiar estratégias e ferramentas para mudanças positivas
- divulgação de dados e análises de tendências e boas práticas sobre mulheres e homens em cargos de decisão em cooperação com o Instituto Europeu para a Igualdade de Gênero.

52 EC, [A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

53 EC, [Gender Equality Strategy. Achievements and key areas for action](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

Até o final de 2024, a Comissão pretende atingir um equilíbrio de gênero de 50% em todos os níveis de sua gestão, liderando, assim, pelo exemplo. Tais medidas de apoio incluirão metas quantitativas para nomeações femininas e programas de desenvolvimento de liderança. A Comissão também aumentará os esforços para alcançar um número maior de gerentes do sexo feminino nas agências da UE e garantir uma representação equilibrada de gênero entre palestrantes e painelistas em suas conferências<sup>54</sup>.

### 3.4 Diretriz sobre o equilíbrio de gênero nos conselhos corporativos

Em novembro de 2012, a CE propôs uma legislação para melhorar o equilíbrio de gênero nos cargos de tomada de decisão corporativa das maiores empresas listadas na UE<sup>55</sup>. Em 7 de junho de 2022, foi alcançado um acordo político entre o Parlamento Europeu e o Conselho sobre a proposta da Comissão<sup>56</sup> e alguns meses depois, em 17 de outubro de 2022, o Conselho adotou o texto final da diretriz sobre o equilíbrio de gênero nos conselhos corporativos<sup>57</sup>.

Em 23 de novembro, o Parlamento Europeu adotou formalmente a nova lei da UE sobre o equilíbrio de gênero nos conselhos de administração. Até 2026, as empresas precisarão ter 40% do sexo sub-representado entre os diretores não-executivos ou 33% entre todos os cargos de dirigentes<sup>58</sup>. Uma vez publicada no Diário Oficial, a diretriz entrará em vigor 20 dias após a publicação e os Estados-Membros terão dois anos para transpor as suas disposições para o direito nacional. Eles terão que garantir que as empresas se esforcem para atingir a meta de 40% para conselhos não-executivos, ou 33% em relação a todas as pessoas membras do conselho, até 30 de junho de 2026<sup>59</sup>. A diretriz deve assegurar que o equilíbrio de gênero nos conselhos de administração das empresas cotadas seja melhorado em toda a UE, ao mesmo tempo que será flexível com os Estados-Membros que adotaram medidas igualmente eficazes, suspendendo os requisitos processuais previstos na diretriz<sup>60</sup>.

54 EC, [EU action to promote gender balance in decision-making](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

55 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012PC0614&from=EN>

56 EC [Press release](#), 13 de maio de 2022. Acesso em 15 de novembro de 2022.

57 Council of the EU [Press Release](#), 17 de outubro de 2022. Acesso em 15 de novembro de 2022.

58 EC [Statement](#), 22 de novembro de 2022. Último acesso em 23 de novembro de 2022.

59 Ibidem.

60 A cláusula de flexibilidade introduzida no texto durante as discussões anteriores (ver artigo 4º-B) permite aos Estados-Membros atingir os objetivos da diretriz por meio de suas próprias decisões, suspendendo-se, assim, os requisitos processuais da diretriz, desde que já tenham adotado medidas igualmente eficazes ou tenham alcançado progressos que se aproximam dos objetivos quantitativos fixados na diretriz.



### 3.4.1 Antecedentes da Diretriz

A nível de UE, o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho é considerado uma condição prévia para impulsionar o crescimento e enfrentar os desafios demográficos da União.<sup>61</sup> Conforme descrito acima, a representação de gênero em conselhos corporativos mostra um envolvimento muito baixo de mulheres na tomada de decisões de negócios de alto nível<sup>62</sup>. Uma vez que a Europa tem um grande número de mulheres altamente qualificadas, sendo que, atualmente, 60% dos recém graduados são do sexo feminino, este capital humano deve ser utilizado de forma mais eficiente.

Apesar das evidências do impacto benéfico do equilíbrio de gênero nas próprias empresas e na economia em geral, da legislação existente contra a discriminação sexual e das ações da União em favor da autorregulação, as mulheres ainda estão sub-representadas nos mais altos níveis de órgãos de decisão das empresas. No setor privado e especialmente nas empresas listadas, este desequilíbrio de gênero é particularmente significativo e agudo.

A Comissão apresentou a proposta sobre o equilíbrio de gênero nos conselhos de administração das empresas em novembro de 2012. Ela visava melhorar a transparência na seleção das pessoas para serem membras do conselho de administração nas maiores empresas listadas nas bolsas europeias. Embora o Parlamento Europeu tenha adotado a sua posição em 2013, o Conselho não conseguiu chegar a um acordo durante quase dez anos, com alguns Estados-Membros considerando que medidas vinculativas a nível da UE não eram a melhor forma de atingir tal objetivo.

Em suas diretrizes políticas, a presidente von der Leyen se comprometeu a construir uma maioria para desbloquear a diretriz sobre mulheres nos conselhos. Finalmente, em 14 de março de 2022, o Conselho pôde adotar sua orientação geral, desbloqueando o processo. Em 23 de março de 2022, o Parlamento Europeu reafirmou a sua posição, abrindo caminho às negociações entre os dois legisladores.

Neste contexto, a diretriz estabelece uma meta para as empresas da UE listadas nas bolsas de valores da UE para acelerar o alcance de um melhor equilíbrio de gênero, estabelecendo uma meta de 40% do sexo sub-representado entre os diretores não-executivos e 33% entre todos os cargos de dirigentes. Essas empresas devem garantir que os procedimentos de nomeação do conselho sejam claros e transparentes e que as pessoas candidatas sejam avaliadas objetivamente com base em seus méritos individuais, independentemente do sexo.

61 A [Estratégia](#) havia estabelecido uma meta principal de atingir uma taxa de emprego de 75% para mulheres e homens de 20 a 64 anos até 2020. Acesso em 15 de novembro de 2022.

62 De acordo com os dados mais recentes disponíveis, as mulheres representavam em média 31,6% das pessoas membras dos conselhos de administração das maiores empresas cotadas em bolsa e apenas 8% dos cargos presidenciais. Ver [EIGE survey of the largest publicly-listed companies in the EU](#), de junho de 2022. Acesso em 15 de novembro de 2022.

A legislação nacional e o equilíbrio entre homens e mulheres na tomada de decisões econômicas variam entre os Estados-Membros. França, Itália, Bélgica, Portugal, Alemanha, Áustria, Grécia e Holanda adotaram metas nacionais de paridade de gênero. Dez outros Estados-Membros optaram por medidas não vinculativas mais brandas e nove não têm legislação substancial sobre o assunto.

Com esta diretriz, a CE reconhece que a ação legislativa para abordar o desequilíbrio de gênero é a ferramenta mais eficaz para impulsionar o progresso, pois o desequilíbrio de gênero é muito mais grave em países que não tomaram medidas substanciais em comparação a países que introduziram medidas<sup>63</sup>. Os países com metas nacionais de paridade de gênero têm a maior parcela de mulheres como membras do conselho de empresas listadas. No entanto, até hoje, apenas um Estado-Membro conseguiu um equilíbrio efetivo de gênero (40%) nos conselhos de administração. Vale ressaltar que esta diretriz não visa harmonizar as legislações nacionais sobre o processo de seleção e os critérios de qualificação para os cargos de diretoria. O objetivo é introduzir critérios mínimos para as empresas listadas sem representação equilibrada de gênero, obrigando-as a selecionar pessoas candidatas à eleição ou à nomeação para os cargos não-executivos de diretoria com base numa avaliação comparativa objetiva das suas qualificações em termos de idoneidade, competência e desempenho profissional. A diretriz é importante e marca um passo crítico na igualdade de gênero porque as empresas listadas em bolsas de valores têm uma importância econômica, visibilidade e impacto particular no mercado. Essas empresas estabelecem padrões para a economia em geral e espera-se que suas práticas sejam seguidas por outros tipos de empresas. A natureza pública das empresas listadas justifica que sejam reguladas em maior medida pelo interesse público.

### 3.4.2 Principais elementos da Diretriz

Os principais elementos da Diretriz são os seguintes:

- Para as empresas listadas nas bolsas de valores europeias, o gênero sub-representado deve estar representado em pelo menos 40% dos conselhos não-executivos ou em 33% dentre todos os cargos de diretoria. Os Estados-Membros devem assegurar que as empresas se esforcem para alcançar este objetivo. As empresas que não atingem esses objetivos devem aplicar critérios transparentes e neutros em termos de gênero na nomeação de pessoas para os conselhos, priorizando o sexo sub-representado nas circunstâncias em que duas pessoas candidatas de sexos diferentes são igualmente qualificadas.
- Procedimentos claros e transparentes de nomeação do conselho com avaliação objetiva baseada no mérito, independentemente de gênero. O procedimento de seleção de administradores não executivos terá de obedecer às seguintes medidas vinculativas:

63 EC, [Commission welcomes political agreement on Gender Balance on Corporate Boards](#). Acesso em 2 de novembro de 2022.



- Quando duas pessoas candidatas de sexos diferentes são igualmente qualificadas, deve ser dada preferência à pessoa candidata do sexo sub-representado, nas empresas em que a meta de equilíbrio de gênero ainda não foi atingida.
- As empresas devem divulgar seus critérios de seleção caso a pessoa candidata reprovada os solicite. As empresas são ainda responsáveis por provar que nenhuma medida foi transgredida, se houver suspeita de que uma pessoa candidata do sexo sub-representado não tenha sido bem-sucedida no processo, ainda estivesse igualmente qualificada.
- As empresas devem assumir compromissos individuais para alcançar o equilíbrio de gênero entre cargos de diretorias-executivas.
- As empresas que não cumpram o objetivo desta diretiva devem comunicar as razões e as medidas que tomarão para preencher esta lacuna.
- As sanções dos Estados-Membros para as empresas que não cumprem as obrigações de seleção e de prestação de contas devem ser efetivas, proporcionais e dissuasivas. Podem incluir multas e ações de nulidade ou anulação da nomeação do diretor impugnado. Os Estados-Membros devem também publicar informações sobre as empresas que estão atingindo os objetivos da Diretiva, o que serviria como pressão dos pares para seguirem o mesmo caminho (princípio da “reputação”).<sup>64</sup>

### 3.5 Igualdade de gênero no judiciário da UE

Apesar do progresso mencionado na igualdade de gênero na UE e mesmo que em muitos países europeus as mulheres juízas sejam a maioria, elas ainda estão sub-representadas em cargos de liderança. Essa sub-representação se deve às dificuldades históricas e à barreira do teto de vidro que impede as mulheres de acessar os níveis hierárquicos mais elevados, a exemplo do que ocorre com os cargos de decisão política e econômica.

64. A presidente da Comissão Europeia, Ursula von der Leyen, disse: “A diversidade não é apenas uma questão de justiça. Também impulsiona o crescimento e a inovação. O caso envolvendo mais mulheres na liderança de empresas é claro. Passados dez anos, desde que a Comissão Europeia propôs esta diretiva, é tempo de quebrarmos o teto de vidro. Há muitas mulheres qualificadas para cargos importantes: elas devem ser capazes de consegui-los.”

A vice-presidente de Valores e Transparência, Věra Jourová, disse: “A primeira vez que a Comissão colocou a questão das mulheres estarem nas posições de tomada de decisões econômicas no topo da agenda foi em 2010. Desde então, o número de mulheres nos conselhos aumentou 17 pontos percentuais, principalmente devido a iniciativas juridicamente vinculativas implementadas em alguns Estados-Membros. Esse continua a ser um progresso dolorosamente lento. Com esta diretiva, iremos acelerar coletivamente os nossos esforços para lutar pela igualdade de gênero e para melhorar o equilíbrio de gênero nas posições de tomada de decisões econômicas.”

A Comissária para a Igualdade, Helena Dalli, disse: “O acordo de hoje sobre o Equilíbrio de Gênero nos Conselhos de Administração leva a nossa União a mais um passo em direção a sociedades mais fortes e justas. O talento não tem gênero e as habilidades e visão de liderança das mulheres são importantes. No entanto, os padrões arraigados de seleção dos membros de conselhos empresariais continuam ignorando em grande parte as candidatas mulheres. A mudança neste setor só se materializou em países que estabeleceram metas de paridade por lei ou política. É tempo de mulheres e homens estarem igualmente representados nos conselhos de administração das empresas em toda a UE. Além das razões morais para diversidade e inclusão, há amplos benefícios desta Diretiva para as empresas, incluindo maior criatividade e maior produtividade.”

### 3.5.1 Um breve panorama histórico

O caminho das juízas tem sido muito difícil e, no que diz respeito ao seu acesso aos mais altos escalões do judiciário, ainda o é. Na Europa, as mulheres foram impedidas de se formar em Direito, de exercer a advocacia e de serem admitidas no Poder Judiciário na maioria dos países até boa parte do século XX: na França até 1946, na Itália até 1965, na Espanha até 1966.<sup>65</sup>

Este processo ocorreu em um ritmo lento na maioria dos países de Direito Civil na Europa Ocidental. Já nos países antes comunistas, o aumento de mulheres no judiciário e nas instituições de acusação começou mais cedo devido ao princípio de igualdade de gênero mais pronunciado nesses países. Há ainda realidades em que as mulheres constituem a maioria das pessoas magistradas e promotoras, e esse desequilíbrio também é percebido como problemático. Na França e na Holanda, por exemplo, são tomadas medidas para alcançar um melhor equilíbrio entre os sexos, contratando mais homens. Isso contrasta fortemente com a situação em países de tradição *Common Law*, onde a seleção era tradicionalmente baseada em uma forma de autorreprodução dos membros homens e mais velhos na profissão. Embora o procedimento de escolha de pessoas candidatas ao judiciário tenha mudado, a participação das mulheres no setor ainda está defasada e o número de juízas aumenta lentamente.<sup>66</sup>

As mulheres juristas em países de tradição *Civil Law* preferem o judiciário a outros campos do trabalho jurídico, pois oferece as vantagens do serviço público com licença materna e parental, remuneração igualitária em termos de gênero e a possibilidade de trabalhar meio período. Em países de tradição *Civil Law*, isso é possível há cerca de quarenta anos, na Inglaterra e no País de Gales, essa medida foi tomada até 1997. Um apelo adicional do judiciário é que ele oferece uma posição relativamente elevada – mesmo sem muitas progressões na carreira –, carga de trabalho moderada e planejável, e pouca pressão competitiva. Ao mesmo tempo, as opções de carreira são limitadas tanto para juízas quanto para promotoras públicas. Em quase todos os países, quanto mais elevada a posição, menor é a proporção de mulheres. Poucas são juízas presidentes de câmaras, ocupam cargos em tribunais de apelação e em cortes supremas. Na Suprema Corte britânica, ao longo de sua história, houve apenas uma mulher. Os presidentes das Supremas Cortes são majoritariamente homens.

A feminização é outro processo que criou uma nova situação e, consequentemente, novos desafios, conforme será explicado mais detalhadamente no capítulo referente aos estudos de caso. A pesquisa europeia "Mapeando a representação de mulheres e homens nas profissões jurídicas em toda a UE" (2017) destaca que, na Itália, a feminização levou a uma mudança estrutural e ao desaparecimento de hierarquias, de modo que o critério de antiguidade – e não mais o critério de mérito –, agora é crucial para as decisões de promoção. Na França, o judiciário sofreu

65 U. Schultz & T. Masengu, Women and judicial appointments, *International Journal of the Legal Profession*, 27:2, (2020), pp. 113-117.

66 K. Malleson, Prospects for Parity: The Position of Women in the Judiciary in England and Wales. In: U. Schultz and G. Shaw: *Women in the World's Legal Professions*. Oxford: Hart, (2003), pp. 175-190 and K. Malleson, Gender Quotas for the Judiciary in England and Wales. In: U. Schultz and G. Shaw, eds. *Gender and Judging*. Oxford: Hart, (2013), pp. 481-499.



por algum tempo com a perda de reputação causada pela feminização da área e outros fatores que incluem: declínio de prestígio, salários baixos, falta de instalações adequadas e ambientes de escritório pouco atraentes. Tais problemas resultaram em homens jovens cada vez mais escolhendo outros campos do Direito para atuarem, especialmente a prática jurídica comercial, deixando o campo judicial em grande parte para as mulheres<sup>67</sup>.

### 3.5.2 O teto de vidro no judiciário

O fenômeno global de feminização das funções judiciais tem, de fato, um limite. Evidenciado em relatórios da CEPEJ (Comissão Europeia para a Eficiência da Justiça) desde 2014, quanto mais alto o nível hierárquico, menor o número de mulheres nesses cargos.

Essa barreira é conhecida pelo termo **teto de vidro**<sup>68</sup> – uma metáfora para os obstáculos que as mulheres enfrentam quando se esforçam para progredir no mercado de trabalho. O termo é utilizado no judiciário e nas medidas tomadas na UE referentes às estratégias para combater esse sistema injusto ou conjunto de atitudes que impedem as mulheres de obter cargos de nível superior. Apesar da lista de competências, qualidades e habilidades pelas quais as pessoas candidatas aos cargos mais altos do judiciário devem ser avaliadas, os problemas da escolha desses critérios, bem como a subjetividade do cumprimento destes, e a tendência à manutenção do sistema, resultam na preferência por homens para cargos de liderança.

O último relatório da União Europeia sobre a distribuição de gênero nas profissões jurídicas aponta que em todos os Estados-Membros da UE os cargos mais altos têm a menor proporção de mulheres em comparação com os mais baixos. Nesse sentido, o critério de antiguidade não pode ser considerado a única razão para isso, pois a seleção inicial e os métodos de progressão na carreira certamente desempenharam um papel crucial na consolidação dessa composição desigual<sup>69</sup>. Vale a pena notar que os sistemas de tradição *Civil Law*, com um sistema de carreira semelhante ao do serviço público, geralmente têm uma composição mais equilibrada em termos de gênero do que os judiciários de tradição *Common Law*, tradicionalmente baseados em indicação<sup>70</sup>. No entanto, a última versão disponível das estatísticas da Comissão Europeia para a Eficiência da Justiça (CEPEJ)<sup>71</sup> sobre a distribuição de gênero nos Estados-Membros do Conselho

67 Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs, Directorate General for Internal Policies of the Union, [Mapping the Representation of Women and Men in Legal Professions Across the EU](#), agosto 2017, p. 26. Acesso em 15 de novembro de 2022.

68 O termo "teto de vidro" foi cunhado pela escritora e consultora Marilyn Loden em 1978 na Exposição Feminina de Nova York. O termo "barreiras de teto de vidro" apareceu pela primeira vez em um artigo do Wall Street Journal em 1986, nos Estados Unidos, e foi usado para descrever as barreiras invisíveis que mulheres qualificadas enfrentam no desenvolvimento de suas carreiras profissionais. Desde então, tem sido frequentemente utilizado nos estudos da sociologia do trabalho e da sociologia da mulher para analisar os obstáculos que as mulheres devem superar para assumir um cargo de responsabilidade em instituições públicas e privadas.

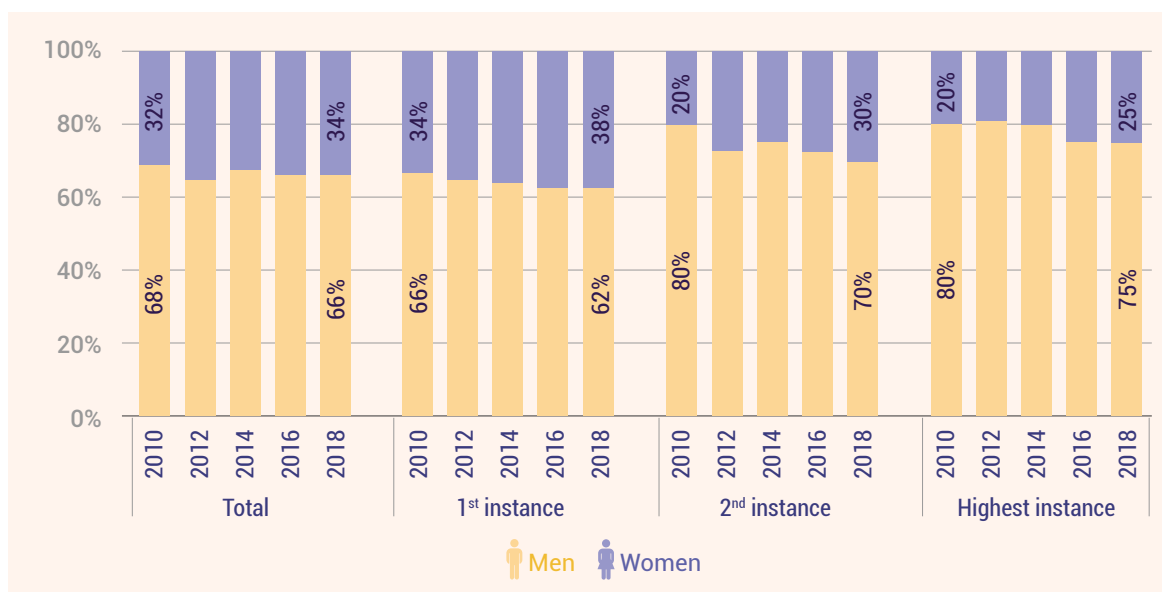
69 S. Cocchi, M. Guglielmi, [Gender Equality in the Judiciary: Experiences and Perspectives from Italy](#), The Italian Law Journal, no. 2, 2020, p. 39. Acesso em 15 de novembro de 2022.

70 Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs, Directorate General for Internal Policies of the Union, [Mapping the Representation of Women and Men in Legal Professions Across the EU](#), agosto 2017, p. 25. Acesso em 2 de novembro de 2022.

71 European judicial systems – [CEPEJ Evaluation Report](#) – 2020 Evaluation cycle (2018 DATA), p. 65. Acesso em 15 de novembro de 2022.

Europeu indicam que ainda há muito a ser feito, especialmente nos tribunais superiores. O Relatório da CEPEJ 2020 confirma que, apesar do aumento do número de mulheres juízas e promotoras, o teto de vidro permanece firme para os cargos gerenciais, ou seja, quanto mais alto o nível hierárquico, menor é o número de mulheres. Apesar das muitas diferenças entre os países e em seu processo de seleção, as mulheres continuam fortemente sub-representadas nos mais altos níveis do judiciário.<sup>72</sup> As juízas e promotoras profissionais estão sobrerrepresentadas na primeira instância, mas seu número diminui drasticamente na segunda e mais altas instâncias. No entanto, no que diz respeito ao aumento da porcentagem global de mulheres entre pessoas juízas e procuradoras e à duração da progressão na carreira, é possível que os progressos na igualdade de gênero só se façam notar com um distanciamento temporal. O relatório da CEPEJ mostra que a proporção de mulheres na magistratura de segunda instância em 2014 (48,3%), 2016 (49,9%) e 2018 (50,8%) correspondeu aproximadamente aos percentuais que haviam sido relatados para a proporção de mulheres entre todos as pessoas magistradas quatro anos antes (48,3% em 2010, 49,2% em 2012 e 51,3% em 2014) e que a proporção média geral de mulheres entre função de promotoria em 2010 (45,9%) foi alcançada em 2018 entre pessoas promotoras de segunda instância (47%). O aumento da proporção de juízas e promotoras na mais alta instância entre 2010 e 2018 foi mais alto do que o aumento da proporção de mulheres no total de pessoas juízas e promotoras no mesmo período. Enquanto a proporção de mulheres entre todas as juízas e promotoras aumentou apenas 11,6% e 14,4%, respectivamente, a proporção de juízas e promotoras na mais alta instância aumentou 16,8% e 16,5%, respectivamente.

O diagrama abaixo mostra a distribuição dos cargos presidenciais dos tribunais por instância e por gênero entre 2010 e 2018, com as mulheres ainda sendo significativamente sub-representadas como presidentes dos tribunais.



72 M. García Golder (2020) The glass ceiling at the highest levels of the Spanish judiciary, *International Journal of the Legal Profession*, 27:2, 189-202.

A média da proporção de mulheres entre presidentes dos tribunais em 2018 foi, proporcionalmente, diferente da média de proporção de mulheres entre pessoas juízas (mesmo considerando os dados de 2010), seja em números totais ou apenas em relação às instâncias individuais. Não obstante estes números negativos, a evolução entre 2010 e 2018 foi notável e a média de mulheres presidentes de tribunais de segunda instância aumentou 10 pontos percentuais – cenário mais positivo do que a média da proporção de juízas na segunda instância (5 pontos percentuais)<sup>73</sup>.

---

73 European judicial systems – [CEPEJ Evaluation Report](#) – 2020 Evaluation cycle (2018 DATA), p. 65. Acesso em 15 de novembro de 2022.

## 4. Estudos de caso

**Escolheu-se Itália, Espanha e França como Estados-Membros da UE para compor os estudos de caso analisados nesta pesquisa, devido a variedade de sistemas, problemas, medidas e propostas que tais países apresentaram nas últimas décadas.** Esses países não são necessariamente um modelo em termos de igualdade de gênero no judiciário, mas a variedade de desafios, tanto no nível social quanto institucional e político, tornam suas experiências valiosas em termos de potencial de “replicabilidade” para o contexto brasileiro. No entanto, deve-se lembrar que Itália, Espanha e França fazem parte da UE que está seriamente empenhada em alcançar a igualdade de gênero, conforme descrito nos parágrafos anteriores.

### 4.1 Itália

De acordo com o EIGE<sup>74</sup>, a Itália ocupa o 14º lugar na UE no Índice de Igualdade de Gênero, com 65,0 de 100 pontos. Sua pontuação é 3,6 pontos abaixo da pontuação da UE.

Desde 2015, as mulheres representam a maioria da magistratura na Itália<sup>75</sup>. Esta situação, no entanto, não significa que a igualdade de gênero tenha sido alcançada no que diz respeito aos cargos de alto nível, incluindo cargos de direção em tribunais e Ministério Público e a composição de órgãos de autogoverno judicial (Consiglio Superiore della Magistratura, Conselho Superior de Judiciário, CSM, em particular).

Uma visão histórica é apresentada aqui para explicar o longo caminho das mulheres no judiciário italiano, colocando, assim, as medidas atuais (boas práticas) em um contexto adequado, em que se possa entender o real potencial de replicabilidade, conforme explicado na abordagem metodológica.

---

74 EIGE, [GDI](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

75 CSM, [Ufficio Statistico, Distribuzione per genere del personale di magistratura](#), março de 2022. Acesso em 15 de novembro de 2022.



#### 4.1.1 Uma breve história do acesso das mulheres ao judiciário na Itália

O ingresso das mulheres no judiciário na Itália data de 1963, quando a Lei nº 66 permitiu às mulheres o acesso a todos os cargos públicos, profissões e posições, incluindo o judiciário<sup>76</sup>. No mesmo ano foi lançado o primeiro concurso para a seleção de juízes aberto a candidatas do sexo feminino, e oito candidatas dentre 187 foram consideradas aptas (o concurso foi para 200 vagas)<sup>77</sup>. O art. 2º da Lei nº. 66/1963 revogou o art. 7º da Lei nº 1.176, de 17 de julho de 1919, que permitia às mulheres o exercício das profissões nos cargos públicos, mas as excluía expressamente do poder judiciário. De acordo com o art. 7º, as mulheres eram autorizadas a exercer todas as profissões e ocupar todos os cargos públicos em pé de igualdade com os homens, excluindo-se apenas, exceto quando expressamente permitido por lei, aquelas que impliquem autoridade judicial pública ou exercício de poder e direitos políticos, ou os relativos à defesa militar do Estado de acordo com a especificação que feita por regulamentos apropriados<sup>78</sup>. Uma mulher poderia se formar em Direito, poderia ingressar na Ordem dos Advogados, mas não poderia ser juíza ou promotora. Além disso, em 1941, em decorrência do regime fascista, o estatuto do judiciário especificava que apenas homens, que fossem de 'raça italiana', bem como membros do Partido Nacional Fascista, poderiam seguir carreira no judiciário (art. 8º)<sup>79</sup>.

Em 1947, após a queda do fascismo e o fim da Segunda Guerra Mundial, houve fortes debates na Assembleia Constituinte sobre a oportunidade de reconhecer o direito das mulheres de exercer a atividade na magistratura. Muitas contribuições para o debate revelaram preconceitos profundamente enraizados:

"A mulher deve permanecer a rainha da casa; quanto mais longe ela está da família, mais ela desmorona. Com todo respeito à capacidade intelectual das mulheres, tenho a impressão de que elas não são aptas para a difícil arte de julgar. Isso requer um grande equilíbrio e, às vezes, esse equilíbrio lhes falta por razões fisiológicas. Esta é a minha opinião: as mulheres devem ficar em casa."<sup>80</sup>

Tal opinião refletia uma cultura que definia as mulheres a partir de seus corpos e suas funções reprodutivas. Somado a isso, a desconfiança e o preconceito rodearam também a participação das mulheres no exercício das funções judiciais na Assembleia Constituinte, onde sentimentos contraditórios, ou mesmo fortes objeções, foram expressos até pelos juristas mais proeminentes<sup>81</sup>.

Não obstante tais preconceitos e o número limitado de deputadas (apenas 4%), a Assembleia decidiu não intervir nesta matéria específica, estabelecendo no art. 51. que afirma: "qualquer cida-

76 Lei nº 66 de 9 de fevereiro de 1963, Ammissione della donna ai pubblici uffici e alle professioni.

77 T. Addabbo et al, [Le donne nella magistratura italiana: 1960-1990](#), Università di Modena e Reggio Emilia, Dipartimento di Economia "Marco Biagi" Working Paper Series, nº 14. Acesso em 15 de novembro de 2022.

78 Art. 7º Lei nº 1.176 de 17 de julho de 1919.

79 S. Cocchi, M. Guglielmi, [Gender Equality in the Judiciary: Experiences and Perspectives from Italy](#), The Italian Law Journal, nº 2, 2020, p. 386. Acesso em 15 de novembro de 2022.

80 A. Romano, na sua intervenção na Assembleia Constituinte, sessão de 11 de novembro de 1947.

81 I. Stolzi, Donne e magistratura, in C. Consolo et al (eds.), Storia della magistratura, Rome, 2022, p. 98.

dão de ambos os sexos é elegível para os cargos públicos e eleitos em igualdade de condições, de acordo com as condições estabelecidas por lei”<sup>82</sup>.

Esta decisão foi resultado de um compromisso que só foi alcançado quando a Assembleia, depois de rejeitar a proposta de alteração a favor da admissão de mulheres na magistratura, “esperando e temendo que esta posição poderia no futuro ser interpretada como uma intenção de barrar acesso das mulheres ao judiciário”, decidiu não decidir, deixando a escolha para futuras leis<sup>83</sup>.

Estas disposições são acompanhadas pelo art. 37., que estipula que as mulheres trabalhadoras gozam de direitos e salários iguais aos dos homens, e o art. 106., segundo o qual “os juízes são nomeados por concurso”. Todas as disposições sobre igualdade de direitos estão ligadas ao princípio abrangente da igualdade formal e substantiva consagrado no art. 3º, que estipula:

“Todos os cidadãos têm igual dignidade social e são iguais perante a lei, sem distinção de sexo, raça, língua, religião, opinião política, condição pessoal e social. É dever da República remover os obstáculos de natureza econômica ou social que constroem a liberdade e a igualdade dos cidadãos, impedindo o pleno desenvolvimento da pessoa humana e a participação efetiva de todos os trabalhadores na vida política, econômica e organização social do país”.

A entrada em vigor da Constituição não implicou uma mudança imediata no contexto regulatório geral e no pleno acesso das mulheres ao judiciário. Pelo contrário, a transição de um regime autoritário de longa data para um novo quadro constitucional baseado na democracia e no Estado de Direito exigiu um longo processo de atualização da legislação existente. As discussões a esse respeito continuaram por mais de dez anos, mas uma mudança dramática ocorreu no início da década de 1960, quando o Tribunal Constitucional derrubou o art. 7º da Lei nº 1.176, de 17 de julho de 1919, excluindo as mulheres de cargos públicos que implicassem o exercício de direitos políticos e autoridade<sup>84</sup>.

Finalmente, em 1963, quinze anos após a entrada em vigor da Constituição, o Parlamento aprovou a lei que permitia às mulheres o acesso a todos os cargos, profissões e cargos públicos, inclusive no judiciário. Seu art. 1º estabelece que a mulher pode ter acesso a quaisquer cargos, profissões e cargos públicos, inclusive o judiciário, em todos os cargos, carreiras e categorias, sem quaisquer limitações e desde que preenchidos os requisitos previstos em lei.

Em maio do mesmo ano, foi realizado o primeiro concurso público para magistratura aberto para a seleção de juízas, e oito mulheres se classificaram entre 186 selecionadas<sup>85</sup>. As mulheres haviam sido excluídas dos dezesseis primeiros concursos da magistratura que já haviam

82 Op.cit., p. 93. O texto da Constituição italiana está disponível em [https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione\\_inglese.pdf](https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione_inglese.pdf).

83 P. Di Nicola, *La Giudice. Una donna in magistratura*, Ghena, Rome, 2004, p. 51.

84 Corte Costituzionale 13 Maio 1960 nº 33, *Giurisprudenza costituzionale*, 33 (1960).

85 T. Addabbo et al, *Le donne nella magistratura italiana: 1960-1990*, Università di Modena e Reggio Emilia, Dipartimento di Economia “Marco Biagi” Working Paper Series, no 141, p. 13. Acesso em 9 de novembro de 2022.



sido realizados – lacuna que levou mais de vinte anos para ser preenchida. Somente em 1965, ingressaram as duas primeiras mulheres na magistratura, representando seis por cento das pessoas recrutadas. A partir de então, a presença de mulheres no judiciário italiano aumentou constantemente.

Em 1987, o número de aprovadas do sexo feminino no concurso de seleção para a magistratura superou, pela primeira vez, o número de aprovados do sexo masculino. No entanto, esse resultado não teve consequências imediatas na mentalidade por trás dele. Pelo contrário, o presidente da comissão avaliadora do concurso comentou o resultado histórico, observando que as mulheres “embora não primassem pelo brilho do intelecto” apresentavam todos os mesmos “dons de inteligência e tenacidade de aplicação”, “úteis para memorizar um exame nocional”<sup>86</sup>. Desde então, o fato de as mulheres serem mais aprovadas do que os homens nos concursos para magistratura vem se repetindo, com elas tendo representado 61% das pessoas aprovadas no último processo de seleção. Além disso, desde 2015, a presença de mulheres no judiciário superou a dos homens em geral<sup>87</sup>.

Em 2 de março de 2022, as estatísticas do CSM informaram que, dos 9.576 membros do Judiciário, 5.283 são mulheres (cinquenta e cinco por cento), o que certamente é uma conquista significativa. Dentre elas, 1.072 exercem função na promotoria (o que seria 48%), enquanto 3.913 mulheres (aproximadamente 58%) exercem funções judiciais. Além disso, 115 mulheres (76 juízas e 39 promotoras) ocupam cargos gerenciais<sup>88</sup>, enquanto 325 (292 juízes e 33 procuradores) exercem funções intermediárias de gerência.

Curiosamente, as estatísticas mais recentes do CSM também destacam que a presença de mulheres juízas e promotoras nos vários distritos do Tribunal de Apelação (a unidade-chave segundo a qual a distribuição geográfica dos tribunais é organizada na Itália) varia sem padrão. Em alguns distritos do norte e do sul, as mulheres – juízas ou promotoras – variam entre 52% e 64%<sup>89</sup>, evidenciando uma contradição em referência ao preconceito que existe no sul da Itália<sup>90</sup> sobre o papel da mulher.

Infelizmente, o equilíbrio desaparece quando olhamos para as posições gerenciais. Os homens ocupam quase três quartos (72%) dos cargos gerenciais no judiciário italiano, enquanto uma pontuação um pouco mais alta se aplica aos cargos intermediários de gerência<sup>91</sup>, onde as mulheres detêm 45% deles. A porcentagem de mulheres em cargos de chefia aumenta se olharmos apenas

86 A. Rossi Doria, F. Tacchi, Eva Togata, Turim, 2009.

87 CSM, [Ufficio Statistico, Distribuzione per genere del personale di magistratura](#), março 2022. Acesso em 15 de novembro de 2022.

88 Estes incluem cargos gerenciais de 1º nível (como Presidente do Tribunal, Presidente do Tribunal de Fiscalização, Promotor do Tribunal, etc.) e cargos gerenciais de 2º nível (como Presidente do Tribunal de Recurso, Promotor do Tribunal de Recurso, etc.).

89 CSM, [Ufficio Statistico, Distribuzione per genere del personale di magistratura](#), março 2022, pp. 6-7. Acesso em 15 de novembro de 2022.

90 S. Cocchi, M. Guglielmi, [Gender Equality in the Judiciary: Experiences and Perspectives from Italy](#), The Italian Law Journal, nº 2, 2020, p. 390. Acesso em 15 de novembro de 2022.

91 Os cargos intermediários de gerência incluem cargos de 1º nível (como Presidente da Seção do Tribunal, Promotor Adjunto do Tribunal, etc.) e cargos de 2º nível (como Presidente da Seção do Tribunal de Apelação, etc.).

para as magistraturas (31%), enquanto, no que diz respeito às promotorias, apenas em 22,3% dos casos as mulheres têm funções de comando. Esse desequilíbrio também se aplica aos cargos intermediários de gerência, que são atribuídos a mulheres em 48% dos casos daquelas que estão na magistratura, e apenas em cerca de 29% dos casos daquelas que estão na promotoria<sup>92</sup>.

Os cargos de cúpula na máquina de justiça não são exceção a esta tendência: nos últimos vinte anos, nenhuma mulher jamais ocupou o cargo de Procuradora-Geral, Presidente da Corte de Cassação, Procuradora Nacional Antimáfia, nem Vice-Presidente do CSM, onde, a propósito, as mulheres membras representam seis dos vinte e quatro membros eleitos atualmente. No entanto, em 15 de julho de 2020, o CSM nomeou Margherita Cassano para ser a primeira mulher vice-presidente da Corte de Cassação por votação unânime.

Do lado político-institucional, não há notícias melhores. Nos últimos 20 anos, apenas duas mulheres ocuparam o cargo de Ministra da Justiça, contra sete homens que o fizeram no mesmo período. A primeira nomeada (Paola Severino) tomou posse somente em 2011. Um rápido, mas significativo comentário sobre isso: apenas seis mulheres juízas foram nomeadas para o Tribunal Constitucional italiano desde que ele entrou em funcionamento em 1956, sendo a última delas nomeada em setembro de 2020. Em 11 de dezembro de 2019, a professora Marta Cartabia foi eleita presidente da Corte Constitucional, tornando-se, assim, a primeira mulher na Itália a ocupar este cargo – o qual deixou de exercer em 13 de setembro de 2020. Três presidentes homens assumiram o cargo depois da professora Cartabia. Outra mulher, a professora Silvana Sciarra, eleita em 20 de setembro de 2022, é atualmente a presidente da Corte Constitucional.

Entre os números mostrados acima, o impressionante é o percentual de mulheres juízas e promotoras que ocupam cargos gerenciais e de gerência intermediária. Embora os dados dos últimos anos pareçam apontar uma tendência para uma gradual convergência dos números, com percentuais cada vez mais próximos ao longo da última década, ainda chama a atenção o fato de que apenas um em cada quatro cargos de chefia é ocupado por mulheres, com porcentagens menos encorajadoras no que diz respeito aos cargos na promotoria (um em cinco)<sup>93</sup>.

A média de idade entre as mulheres membras do judiciário é relativamente mais baixa (49 anos) em comparação com a dos homens (52 anos)<sup>94</sup>, o que pode sugerir que, por vezes, as mulheres são consideradas “jovens demais” para acessar posições que geralmente são alcançadas também com base no critério de antiguidade<sup>95</sup>. Uma decisão de 2003 da Corte Constitucional forneceu uma explicação mais convincente ao enquadrar essa cena dentro de um contexto mais amplo e conectar essa desigualdade à “persistência dos efeitos históricos de uma época em que

92 CSM, [Ufficio Statistico, Distribuzione per genere del personale di magistratura](#), março 2022, p. 7. Acesso em novembro de 2022.

93 S. Cocchi, M. Guglielmi, [Gender Equality in the Judiciary: Experiences and Perspectives from Italy](#), The Italian Law Journal, nº. 2, 2020, p. 390. Acesso em 15 de novembro de 2022.

94 CSM, [Ufficio Statistico, Distribuzione per genere del personale di magistratura](#), Março 2022, p. 1. Acesso em 15 de novembro de 2022.

95 S. Cocchi, M. Guglielmi, [Gender Equality in the Judiciary: Experiences and Perspectives from Italy](#), The Italian Law Journal, nº. 2, 2020, p. 391. Acesso em 15 de novembro de 2022.



as mulheres eram negadas nos espaços públicos ou tinham direitos políticos limitados, lembrando-se também da permanência dos já bem conhecidos – por parte das mulheres – obstáculos econômicos, sociais e morais, que podem dificultar a participação das mulheres na organização política do país<sup>96</sup>.

Outra questão transversal que emerge claramente das estatísticas acima é a sub-representação das mulheres no órgão autônomo do judiciário italiano, ou seja, o Conselho Superior da Magistratura, com uma história bastante recente acerca da presença de mulheres e um número ainda baixo de mulheres sócias – apenas 29 – desde 1981 até os dias atuais. Ainda em 2022, as mulheres juízas ou promotoras que ocupam cargos auxiliares no CSM (por exemplo, na Secretaria ou no Departamento de Pesquisa) ainda são muito poucas em comparação com seus colegas homens.

O relatório de 2019 do Escritório para Instituições Democráticas e Direitos Humanos (ODIHR) da Organização para a Segurança e Cooperação na Europa (OSCE) enfatizou a necessidade de os profissionais do setor de justiça obterem uma percepção mais consciente dos preconceitos diretos e indiretos baseados em gênero afetando seu ambiente de trabalho diário e carreira. Além disso, o estudo de avaliação de necessidades destacou que as barreiras de gênero dificultam a progressão na carreira e, conseqüentemente, a representação proporcional de mulheres em cargos de gerência sênior, mesmo em contextos em que não há desequilíbrios de gênero marcantes. Em última análise, isso mostra como uma abordagem sensível ao gênero para o desempenho das funções judiciais leva (pelo menos parcialmente) a uma maior representação de juízas em cargos gerenciais e até mesmo em órgãos autônomos<sup>97</sup>.

A situação descrita até aqui mostra que o chamado 'teto de vidro' ainda está longe de ser rompido. No entanto, medidas foram adotadas e ainda estão sendo elaboradas para alcançar a igualdade de gênero no judiciário. Essas medidas consistem em uma combinação de instrumentos e práticas regulatórias destinadas a corrigir as desigualdades de gênero no acesso ao judiciário, especialmente aos cargos de primeiro escalão.

#### 4.1.2 Boas práticas

A entrada em vigor da Lei nº 125, de 10 de abril de 1991, destinada a concretizar a igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho por meio da concepção e promulgação de ações afirmativas, foi a pedra angular de um conjunto de medidas e intervenções baseadas na igualdade de gênero, destinadas especificamente a proteger e promover as mulheres. Para aumentar a eficácia da abordagem política subjacente à nova lei, em 1992, o CSM estabeleceu o **Comitê para a Igual-**

96 Corte Constitucional 10-13 de Fevereiro de 2003 nº 49, para 4 '[considerato in diritto](#)'. Acesso em 15 de novembro de 2022.

97 OSCE, Office for Democratic Institutions and Human Rights (ODIHR), [Gender, Diversity and Justice. Overview and Recommendations](#), 2019, p. 7. Acesso em 15 de novembro de 2022.

**dade de Oportunidades no Judiciário**<sup>98</sup>. Em seguida, em 2000, foi criado o **Comitê para a Igualdade de Oportunidades dentro da Associação Nacional de Juízes e Promotores (ANM)**<sup>99</sup>.

#### 4.1.2.1 O Comitê para a Igualdade de Oportunidades no judiciário

O Comitê para a Igualdade de Oportunidades no Judiciário representou uma verdadeira virada no aumento da autoconsciência do judiciário sobre as questões de gênero<sup>100</sup>. De acordo com o art. 17, parágrafo 1 do Regimento Interno do CSM<sup>101</sup>, o Comitê tem a tarefa de formular, às Comissões competentes, pareceres e propostas que visem remover os obstáculos que impedem a plena concretização da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho das pessoas magistradas, bem como promover ações afirmativas.

Presidido pelo presidente da 6ª Comissão do CSM, o Comitê que tem competência para assuntos relacionados à organização geral do judiciário, com função de assessoramento e proposição. O Comitê é composto por dois membros do CSM, seis juízes ordinários ou promotores nomeados pelas associações do judiciário e dois especialistas externos nomeados pelos comitês que tratam de questões de gênero no Ministério do Trabalho e no Gabinete do Primeiro-Ministro.

O Comitê antecedeu o legislativo nas tomadas de decisões, impulsionando o trabalho do CSM na promoção de medidas inovadoras em defesa da igualdade de gênero. Foi o que aconteceu com o despacho n.º 160/96, que recomendou aos dirigentes dos gabinetes judiciários que organizassem as jornadas e horários de trabalho das juízas e promotoras grávidas ou com filhos menores de três anos, sem priorizar os aspectos 'quantitativos' da carga horário, mas tornando-a conciliável com as funções de cuidado atribuídas às mulheres trabalhadoras<sup>102</sup>.

Apenas quatro anos depois, por meio da Lei nº 5, de 8 de março de 2000, o Parlamento estendeu essas garantias a todas as trabalhadoras. Foram necessários mais seis anos para que o legislativo aprovasse o Código de Igualdade de Oportunidades (decreto legislativo nº 198, de 11 de abril de 2006) que contém medidas protetivas e ações afirmativas para a conquista da igualdade de gênero.

Isso pode ser tomado como um exemplo do potencial do judiciário – graças à sua independência devido ao autogoverno do CSM – para abrir caminho para medidas de igualdade de gênero no cenário político e legislativo nacional. As medidas propostas pelo Comitê produzem efeitos que

98 CSM, [Committee for Equal Opportunities in the Judiciary](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

99 ANM, [Committee for Equal Opportunities within the National Association of Judges and Prosecutors](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

100 S. Cocchi, M. Guglielmi, [Gender Equality in the Judiciary: Experiences and Perspectives from Italy](#), The Italian Law Journal, no. 2, 2020, p. 394. Acesso em 15 de novembro de 2022.

101 CSM, [Regolamento interno](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

102 S. Cocchi, M. Guglielmi, [Gender Equality in the Judiciary: Experiences and Perspectives from Italy](#), The Italian Law Journal, no. 2, 2020, p. 394. Acesso em 15 de novembro de 2022.



vão muito além da previsão de perspectiva de gênero no CSM, mas podem desempenhar um papel fundamental no estímulo à igualdade de gênero em nível nacional.

O Comitê para a Igualdade de Oportunidades sugeriu também a introdução da função de “juiz/juíza distrital – promotor/a”, atribuído aos Tribunais de Recurso para substituir as pessoas nos cargos de juíza ou promotora que exercem funções no distrito em caso de ausência temporária, por exemplo, por motivo de licença de maternidade ou doença<sup>103</sup>.

Além disso, o Comitê para a Igualdade de Oportunidades propôs a criação de Comitês descentralizados para a Igualdade de Oportunidades, que foram estabelecidos dentro dos conselhos judiciais de cada Distrito do Tribunal de Apelação (Consigli Giudiziari)<sup>104</sup> e dentro do conselho judicial do Tribunal de Cassação (Consiglio Direttivo), respectivamente em 2008<sup>105</sup> e 2009<sup>106</sup>, para desempenhar funções consultivas e formular propostas.

A decisão do CSM especifica que os Comitês locais para a Igualdade de Oportunidades devem ser presididos por um membro do Conselho Judicial, nomeado a partir das pessoas magistradas eleitas, e que dentre seus membros devem estar:

- duas ou quatro (de acordo com o tamanho do distrito) pessoas magistradas, sendo que as mulheres devem ser no mínimo metade do grupo (de preferência no exercício de funções diversificadas entre si, tais como: área cível, área criminal e promotoria).
- uma advogada, designada pelo Comitê para a Igualdade do Conselho da Ordem dos Advogados.
- a Delegada da Assembleia Regional para a Igualdade de Oportunidades.
- uma mulher representante da equipe administrativa do distrito.

A decisão do CSM de 9 de abril de 2008 estipula que os comitês locais desempenhem as suas funções levando em consideração: organização interna; critérios e procedimentos de avaliação; formação inicial e contínuo para pessoas na magistratura e promotoria; e ações de sensibilização para (i) tornar conhecidas a igualdade de oportunidades e as opções regulamentadas disponíveis para licenças de maternidade e paternidade, e (ii) para combater os estereótipos de gênero que podem afetar o julgamento e a ação penal.

Como esses comitês são locais, suas contribuições devem considerar as diferenças significativas entre os diferentes contextos territoriais.

---

103 Op.cit.

104 Os Conselhos Judiciais (Consigli Giudiziari) funcionam como órgãos consultivos do Conselho Superior da Magistratura.

105 CSM [Decisão de 9 de abril de 2008](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

106 CSM [Decisão de 11 de fevereiro de 2009](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

A escolha de um membro do Conselho Judicial local como presidente do Comitê local garante uma forte conexão com o órgão autônomo do judiciário do distrito. Além disso, a presença de uma mulher membra da Ordem dos Advogados local e também de uma mulher da equipe administrativa do distrito torna o exercício das funções do Comitê local para a Igualdade de Oportunidades muito inclusivo, ao mesmo tempo que a composição ampliada desses Comitês locais promove uma “partilha cultural” mais abrangente de igualdade de gênero entre profissionais do Direito<sup>107</sup>.

Em julho de 2007, o CSM assinou uma Carta Constitutiva da Rede de Comitês para a Igualdade de Oportunidades das profissões jurídicas. A Carta pretende articular todas as Comissões para a Igualdade de Oportunidades da Magistratura e Promotoria das áreas administrativas, contábeis, e fiscal, bem como os Comitês para a Igualdade de Oportunidades da Ordem dos Advogados, para identificar e buscar os objetivos comuns nos diferentes setores judiciários<sup>108</sup>.

#### 4.1.2.2 Questões de igualdade de gênero no Conselho Superior da Magistratura

Até hoje, o CSM continua sendo o único órgão constitucional a não incluir nenhuma medida de equilíbrio de gênero em sua lei que rege a eleição e a nomeação das pessoas que o compõem.

A introdução de metas de paridade de gênero na Itália tem sido debatida há vários anos. O art. 51. da Constituição foi alterado em 2003 por uma lei constitucional que prevê que a República promova a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens<sup>109</sup> com medidas específicas. Em seguida, outra decisão do Tribunal Constitucional<sup>110</sup> foi necessária para trazer o novo art. 51. de volta ao princípio da igualdade substancial, confirmando que as ações afirmativas para eleição e nomeação não são apenas permitidas, mas explicitamente prescritas pela Constituição<sup>111</sup>.

Não obstante o art. 51. da Constituição, existe um debate contínuo sobre a introdução de metas de paridade de gênero na eleição e nomeação das pessoas membras do CSM e a alteração efetiva da legislação existente – essa última debatida em uma comissão ministerial *ad hoc*. A este respeito, a Associação de Funcionários do Ministério do Interior (Associazione Dipendenti Ministero dell'Interno) contribuiu para a elaboração do projeto de lei de alteração da lei eleitoral do CSM<sup>112</sup>, proposta pelo presidente da Comissão de Justiça da Câmara dos Deputados e cinquenta e sete parlamentares, no final da XVII legislatura, afirmando que estas seriam as “primeiras ações afirmativas para corrigir as desigualdades de gênero” naquele órgão. O projeto de lei propunha a alternância entre candidatos do sexo feminino e masculino nas listas eleitorais, bem como um voto obrigatório duplo, em que cada pessoa com direito a voto deve indicar duas preferências de voto, sendo cada uma para pessoas de sexos diferentes.

107 S. Cocchi, M. Guglielmi, [Gender Equality in the Judiciary: Experiences and Perspectives from Italy](#), The Italian Law Journal, no. 2, 2020, p. 395. Acesso em 15 de novembro de 2022.

108 CSM, [comunicado de imprensa em 18 de julho de 2007](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

109 Lei nº 1, de 30 de maio de 2003.

110 Sentença nº 4, de 2010.

111 D. Ferranti, [La rappresentanza di genere nel CSM](#), 2020. Acesso em 15 de novembro de 2022.

112 Projeto de Lei da Câmara dos Deputados nº 4512/2017.



Embora as medidas propostas impliquem mecanismos a serem aplicados nas fases preliminares das eleições, em vez de visarem a obtenção de uma composição do CSM perfeitamente equilibrada em termos de gênero, elas foram consideradas incompatíveis com o princípio da autonomia judicial e do autogoverno.

#### 4.1.2.3 A Associação Nacional de Magistrados da Itália

A Associação Nacional dos Magistrados (ANM), fundada em 1909, possui 9.149 pessoas magistradas associadas de um total de 9.657 pessoas magistradas no país. A ANM visa proteger a independência e o prestígio da magistratura e participa de debates na sociedade para as reformas necessárias que buscam garantir um melhor serviço de justiça. Neste contexto, a ANM elabora documentos, bem como organiza seminários e conferências de estudo<sup>113</sup>. Desde 2000, a ANM também estabeleceu um Comitê para a Igualdade de Oportunidades.

Em 2011, o regimento interno e o sistema eleitoral da ANM foram alterados<sup>114</sup> para introduzir uma cláusula de equilíbrio de gênero (50%) para a composição das listas eleitorais, bem como um mecanismo de distribuição de cadeiras garantindo que cada gênero tenha pelo menos 30% do plenário<sup>115</sup>.

Este exemplo deve ser especialmente considerado, pois mostra que as soluções mais valiosas podem surgir das discussões intra-institucionais, entre aquelas pessoas que serão diretamente afetadas pelas mudanças. Metas eleitorais de paridade de gênero e cláusulas de equilíbrio de gênero parecem ser os mecanismos que os órgãos autônomos de governo (e o Parlamento) devem considerar ao refletir sobre possíveis correções para a sub-representação das mulheres nas instituições nacionais e locais, e no CSM em particular<sup>116</sup>.

## 4.2 Espanha

De acordo com o EIGE<sup>117</sup>, a Espanha ocupa o 6º lugar na UE no Índice de Igualdade de Gênero, com 74,6 pontos de um máximo de 100. Sua pontuação é 6,0 pontos acima da pontuação da UE.

As metas de paridade de gênero foram adotadas em diferentes áreas na Espanha e uma possível expansão para o campo jurídico é discutida. Observando uma representação muito baixa de

<sup>113</sup> <https://www.associazionemagistrati.it>.

<sup>114</sup> ANM *Assemblea Generale*, 22 de outubro de 2011. Acesso em 15 de novembro de 2022.

<sup>115</sup> Para um relato extenso das várias propostas a esse respeito, ver C. Lendaro, *Representação de gênero nas instituições. Ferramentas de reequilíbrio. Observações introdutórias* (2017), p. 4. Acesso em 15 de novembro de 2022.

<sup>116</sup> S. Cocchi, M. Guglielmi, *Gender Equality in the Judiciary: Experiences and Perspectives from Italy*, The Italian Law Journal, no. 2, 2020, p. 397. Acesso em 15 de novembro de 2022.

<sup>117</sup> EIGE *GDI*. Acesso em 15 de novembro de 2022.

mulheres nos Tribunais Superiores, a Comissão para a Igualdade do Conselho Geral da Magistratura<sup>118</sup>, apresentou uma série de propostas no que diz respeito à reforma dos critérios de seleção de juízes, incluindo “a introdução de um sistema de metas de paridade de gênero para garantir uma representação equilibrada, a ser aplicada nos casos em que as pessoas candidatas tenham o mesmo nível de mérito e capacidade”.<sup>119</sup> Esta recomendação não foi, no entanto, posta em prática pelo governo.

Na Espanha, o número de juízas nos níveis mais elevados da magistratura é muito baixo, apesar da aprovação de dois Planos Estratégicos para a Igualdade na Carreira Judicial (2013 e 2020). Esta situação não parece diferir de outros países europeus, de acordo com os dados oferecidos pelo CEPEJ<sup>120</sup> (2018). O fim do *tokenismo* ainda não chegou e, por isso, nesta pesquisa é feita uma análise das principais causas prováveis desse teto de vidro. Fica evidente que deve ser feito um maior esforço para superar esta situação e alcançar uma melhor representação das juízas nos mais altos níveis do sistema judiciário.

#### 4.2.1 Breve histórico do acesso das mulheres ao judiciário na Espanha

Na Espanha, o ingresso das mulheres no judiciário – e na vida pública em geral – foi muito difícil. No que diz respeito às profissões jurídicas, mesmo para aquelas mulheres que tinham acesso a uma educação igualitária, ter acesso ao estudo do Direito era extremamente complexo. Um dos mais antigos corpos normativos, Las Siete Partidas (século XIII, vigente até o século XIX) proibia expressamente as mulheres de exercer a profissão de advogada e, tacitamente, a profissão de juíza<sup>121</sup>. Esta lei estabelecia que “as mulheres não podem ser juízas... porque não seria bom para elas estarem entre a multidão de litigantes”<sup>122</sup>. Ao estabelecer essa limitação e estender a proibição aos loucos, menores, cegos, surdos e mudos, a lei equipara esses grupos de alguma forma – ainda que apenas para os efeitos dessa proibição.

Muitos séculos depois, durante a Segunda República Espanhola (1931-1936), foi aprovada a Constituição Espanhola de 1931, cujo marco fundamental foi reconhecer o direito de voto às mulheres<sup>123</sup>. Apesar da proibição formal da discriminação sexual, persistiam sérios obstáculos para as mulheres que tentavam acessar o judiciário e a acusação. O Ministro da Justiça, por meio da Ordem de 16 de novembro de 1934, negou o acesso das mulheres ao Ministério Público, ao

118 PJE [Objetivos](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

119 S.I. Novo Canto, [The Glass Ceiling in the Spanish Judiciary](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

120 Sistemas judiciais europeus – [CEPEJ Evaluation Report](#) – Ciclo de avaliação 2020 (DADOS 2018), p. 65. Acesso em 15 de novembro de 2022.

121 M. Otero Parga, [Una mujer juez. A propósito del Plan 14/02/2013 de Igualdad de la Carrera Judicial](#), *Dereito: revista jurídica da Universidade de Santiago de Compostela*, (2013), 22, p. 445. Acesso em 15 de novembro de 2022.

122 Partida III 4-4.

123 C. Collado Mateo, [Mujeres, poder y derecho, Feminismo/s](#), 8, (2006) p. 30. Acesso em 15 de novembro de 2022.



Judiciário e à Secretaria Judiciária, argumentando que o exercício dessas funções exigia condições que a educação e a natureza davam apenas aos homens. O fim da Guerra Civil Espanhola (1936-1939) foi significativo para o anseio de igualdade jurídica que havia surgido nas mulheres durante o período republicano, considerando que uma das primeiras medidas repressivas do Regime Franquista foi suspender o exercício das poucas mulheres que haviam entrado para a prática da lei<sup>124</sup>.

As mulheres espanholas foram expressamente proibidas de ingressar no judiciário até a Lei 96, de 28 de dezembro de 1966. Essa lei modificou parcialmente uma anterior de 1961 sobre os direitos políticos, profissionais e trabalhistas das mulheres<sup>125</sup>. O preâmbulo da Lei 96 afirmou que o sexo por si só não pode motivar um tratamento jurídico diferente. Com estas simples palavras, afirmou-se que as diferenças sexuais entre mulheres e homens não podem ser motivo de tratamento discriminatório. Uma parte do caminho havia sido iniciada, mas seria difícil e trabalhoso percorrê-lo. A Lei 96 foi um marco não só porque mudou os direitos das mulheres, mas também porque explicou o motivo:

“As razões pelas quais o Direito entende que os sentimentos das mulheres deveriam ser protegidos precisam ser consideradas para que possam ser superadas pela própria realidade social, sabendo-se que as mulheres que quiserem exercer a função judiciária poderão satisfazer sua vocação, o que as compensará pelas aflições que possam vir a sofrer em seus caminhos”.

A primeira mulher a se tornar juíza foi Concepción Carmen Venero em 1971, cinco anos após a aprovação da Lei 96, mas seu trabalho se limitou ao campo do direito de família<sup>126</sup>. Um ano depois, o então presidente do STF ainda afirmava que “julgar era uma profissão essencialmente masculina que poderia colidir com sensibilidades femininas”. Essas palavras refletiam a mentalidade espanhola na década de 1970. Embora o presidente do Supremo Tribunal Federal não pudesse ignorar a lei e o livre acesso das mulheres à carreira judicial, ele não as aceitava de fato, assim como o resto da sociedade também não. Na verdade, a lei precisava de mais tempo para ser plenamente reconhecida. Em 23 de janeiro de 1978, Josefina Triguero tomou posse de seu cargo no tribunal Naval Moral de la Mata, em Badajoz, tornando-se assim a primeira mulher juíza na Espanha como entendemos hoje essa função<sup>127</sup>.

Em 1984, a Espanha assinou e ratificou a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), adotada pelas Nações Unidas em 1979. A Lei de

124 M. García Goldar The glass ceiling at the highest levels of the Spanish judiciary, *International Journal of the Legal Profession*, 27:2, (2020), p. 192.

125 M. Otero Parga, *Una mujer juez. A propósito del Plan 14/02/2013 de Igualdad de la Carrera Judicial*, *Dereito: revista xurídica da Universidade de Santiago de Compostela*, (2013), 22, p. 444. Acesso em 15 de novembro de 2022.

126 M. García Goldar The glass ceiling at the highest levels of the Spanish judiciary, *International Journal of the Legal Profession*, 27:2, (2020), p. 192.

127 M. Otero Parga, *Una mujer juez. A propósito del Plan 14/02/2013 de Igualdad de la Carrera Judicial*, *Dereito: revista xurídica da Universidade de Santiago de Compostela*, (2013), 22, p. 462. Acesso em 15 de novembro de 2022.

Igualdade entre Mulheres e Homens, aprovada em 2007<sup>128</sup>, teve um profundo impacto no país, obrigando todas as estruturas públicas e privadas a promover a participação das mulheres como atores plenos na sociedade, e a integrar efetivamente o princípio constitucional da igualdade em todas as esferas da vida pública e privada. A lei afetou todos os regulamentos nacionais e regionais, bem como a composição e a estrutura dos órgãos e agências públicas em todos os níveis.

De acordo com o último relatório sobre a Estrutura Demográfica da Carreira Judicial, das 5.320 pessoas juízas e magistradas ativos na Espanha, 2.918 são mulheres, o que representa 54,85% do total. Isso torna o Poder Judiciário Espanhol o único poder do Estado formado majoritariamente por mulheres<sup>129</sup>.

Como o número de juízas não para de crescer, estudiosos começaram a usar a palavra "feminização" para descrever a situação do judiciário espanhol<sup>130</sup>. No entanto, a alta presença de juízas só é vista nos níveis mais baixos do judiciário espanhol, confirmando a existência da barreira do teto de vidro.

No atual ordenamento jurídico espanhol, a Constituição consagra, no seu art. 14., o direito à igualdade e à não discriminação em razão do sexo. Além disso, o art. 9.2 estabelece a obrigação dos poderes públicos de: (i) promover as condições para que sejam reais e efetivas a liberdade e a igualdade do indivíduo e dos grupos em que se integram; (ii) remover os obstáculos que impeçam ou dificultem a sua plenitude e (iii) facilitar a participação de todos na vida política, econômica, cultural e social<sup>131</sup>. Este artigo é extremamente próximo do art. 3º da Constituição Italiana<sup>132</sup>.

O desenvolvimento destes direitos materializou-se na aprovação de numerosas leis destinadas a alcançar a igualdade de tratamento e oportunidades entre mulheres e homens, entre as quais se destacam:

- Lei nº 39/1999, de 5 de novembro de 1999, para promover a conciliação da vida familiar e profissional dos trabalhadores.
- Lei nº 30/2003, de 13 de outubro de 2003, sobre medidas de integração da avaliação de impacto de gênero nas disposições regulamentares elaboradas pelo Governo.
- Lei Orgânica 1/2004, de 28 de dezembro 2004, sobre medidas de proteção integral contra a violência de gênero.

128 [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

129 [PJE 8-M: Mujeres pioneras en el Poder Judicial](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

130 C. Gómez Bahillo, C. Elboj Saso, C. Marcén Muñío, [The feminization of the Spanish judiciary](#), *Convergencia: revista de ciencias sociales*, (2016), 70, p. 17. Acesso em 15 de novembro de 2022.

131 Art. 9.2 e art. 14. of [the Spanish Constitution](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

132 Art. 3º da Constituição Italiana estipula: "Todos os cidadãos têm igual dignidade social e são iguais perante a lei, sem distinção de sexo, raça, língua, religião, opinião política, condições pessoais e sociais. É dever da República remover os obstáculos de natureza econômica ou social que constroem a liberdade e a igualdade dos cidadãos, impedindo o pleno desenvolvimento da pessoa humana e a participação efetiva de todos os trabalhadores na organização política, econômica e social do país".



#### 4.2.1.1 Lei Orgânica 3/2007

No entanto, a mais destacada de todas as disposições normativas nacionais destinadas a tornar efetivo o princípio da igualdade entre mulheres e homens é a Lei Orgânica 3, de 22 de março de 2007<sup>133</sup>, para a Igualdade Efetiva entre mulheres e homens, cujo art. 15., sob o título "Transversalidade do princípio da igualdade de tratamento entre mulheres e homens" estipula que "o princípio da igualdade de tratamento e oportunidades entre mulheres e homens direcionará, com caráter transversal, as ações de todos os Poderes Públicos", pelo que se exige às Administrações Públicas integrem o princípio da igualdade na adoção e execução dos seus dispositivos normativos, na definição e orçamento das políticas públicas de todas as áreas, e no desenvolvimento de todas as suas atividades.

Para tornar eficaz a integração da perspectiva de gênero, o art. 4º estabelece que "a igualdade de tratamento e oportunidades entre mulheres e homens é um princípio orientador do ordenamento jurídico e, como tal, será integrado e observado na interpretação e aplicação das normas legais".

De acordo com o art. 51.,

"as Administrações Públicas, no âmbito das respectivas competências e em aplicação do princípio da igualdade entre mulheres e homens, devem:

- a) Remover os obstáculos que impliquem a persistência de qualquer tipo de discriminação para oferecer condições de efetiva igualdade entre mulheres e homens no acesso ao emprego público e no desenvolvimento da carreira profissional.
- b) Facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional, o combate a qualquer tipo de discriminação em razão do sexo, a prevenção e a proteção contra situações de especial risco ou vulnerabilidade e o uso de uma linguagem não sexista na esfera judicial"

#### 4.2.2 Boas práticas

A Lei para a Igualdade Efetiva entre mulheres e homens teve um enorme impacto, obrigando todas as estruturas públicas e privadas a promover a participação das mulheres como atores de pleno direito na sociedade, e a integrar efetivamente o princípio constitucional da igualdade em todas as esferas da vida pública e privada vida<sup>134</sup>. A lei afetou todos os regulamentos nacionais

<sup>133</sup> [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

<sup>134</sup> As disposições da Lei Orgânica 3/2007 foram reforçadas e ampliadas através do Real Decreto-Lei 6/2019, de 1 de março, sobre medidas urgentes para garantir a igualdade de tratamento e oportunidades entre mulheres e homens no emprego e na profissão, que introduz importantes avanços legislativos no plano da aplicação do princípio da igualdade às organizações empresariais e administrações públicas através de planos de igualdade, no âmbito do estabelecimento de medidas de corresponsabilidade e conciliação da vida pessoal e familiar, bem como na formação profissional dos trabalhadores tanto do setor privado como da Administração Pública; e também no âmbito da promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens.

e regionais e a composição e estrutura dos órgãos e agências públicas em todos os níveis. Consequentemente, várias novas estruturas para promover a igualdade de gênero nas instituições foram criadas. No Conselho Geral do Poder Judiciário (Consejo General del Poder Judicial, CGPJ), a Comissão de Igualdade de Gênero<sup>135</sup> foi criada em outubro de 2007<sup>136</sup>, com o objetivo de avaliar o Conselho sobre as medidas necessárias à implementação do princípio da igualdade nas suas competências e na carreira judicial.

#### 4.2.2.1 A Comissão para a Igualdade

Em 23 de Outubro de 2007, em cumprimento da lei, a primeira Comissão para a Igualdade foi formalmente constituída, com o objetivo de desenvolver e promover as ações necessárias à concretização da igualdade de gênero. Mais especificamente, cabe à Comissão “aconselhar o Plenário – composto por todos os membros da CGPJ – sobre as medidas necessárias ou convenientes para integrar ativamente o princípio da igualdade entre mulheres e homens no exercício das atribuições da CJPJ, bem como a elaboração de relatórios preliminares sobre o impacto de gênero gerado a partir da regulamentação e a melhoria dos parâmetros de igualdade na carreira judicial”<sup>137</sup>.

De acordo com a terceira disposição adicional da Lei Orgânica 3/2007, art. 136 bis, modificando a Lei Orgânica 6, de 1º de julho de 1985, “o Plenário da CGPJ elegerá anualmente, dentre seus membros e membras, com maioria de três quintos e assegurada a presença equilibrada de mulheres e homens, os componentes da Comissão de Igualdade, que incluirá cinco pessoas membras”.

Em seu parágrafo terceiro, o art. 136 bis indica todas as competências da Comissão, tanto a sua principal competência – como apresentada anteriormente – quanto outras competências secundárias. As competências da Comissão podem ser consultadas no site da CGPJ, na seção igualdade de gênero. São elas:

- Consolidar o peso institucional da Comissão para a Igualdade, intensificando a sua promoção junto da advocacia (prioritária), instituições, poderes públicos e sociedade e divulgando as suas atribuições legais, objetivos e importância.

---

No que se refere especificamente ao Estatuto Orgânico da Carreira Judicial, destacam-se, por fim, duas Leis Orgânicas aprovadas em dezembro de 2018:

- a) [Lei Orgânica 4/2018](#). Acesso em 9 de novembro de 2022. Reforma da Lei Orgânica do Poder Judicial 6/1985, que introduz alguns avanços importantes em termos de igualdade, incluídos no art. 326. (adaptação das propostas de nomeação discricionária ao disposto na Lei Orgânica 3/2007) e nos art. 371. e art. 373. (adaptação dos alvarás e licenças da Carreira Judicial em matéria de corresponsabilidade e conciliação ao estatuto geral da Administração Geral do Estado);
- b) [Lei Orgânica 5/2018](#). Acesso em 2 de novembro de 2022. Lei Orgânica reformadora 6/1985, de 1º de julho, do Judiciário, sobre medidas urgentes na aplicação do Pacto Estadual sobre a violência de gênero, que introduz avanços importantes em termos de formação em igualdade, processo com perspectiva de gênero e violência de gênero, de acordo com os art. 310., art. 312.3 e art. 433 bis, seção 5.

135 PJE, [Comissão de Igualdade](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

136 A atual Comissão foi reorganizada em 2007 a partir da Lei para a Igualdade Efetiva, com base numa anterior Comissão da Igualdade criada em 2005.

137 PJE [Área de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial](#). Acesso em 2 de novembro de 2022.



- Gerar relações de colaboração estáveis com grupos, associações e tomadores de decisão institucionais e públicos que se debrucem sobre os mesmos temas que a Comissão (Ministério da Igualdade, Ministérios Autônomos da Igualdade, dirigentes parlamentares, partidos políticos, associações profissionais, universidades etc.).
- Iniciar atividades internacionais de intercâmbio, reflexão e colaboração com outros países europeus e da América Latina.
- Acompanhar e analisar informação atualizada sobre: a representação da mulher nas diferentes categorias da advocacia (juízas e magistradas do Supremo Tribunal), as políticas de nomeação discricionária e as responsabilidades administrativas ou de gestão na advocacia.
- Atualizar estudos estatísticos sobre a representação da mulher por idade e cargos profissionais continuamente. Monitorar serviços que estejam aplicando a Lei para a Igualdade Efetiva (art. 20.).
- Implementar a transversalidade da Comissão da Igualdade em toda a atividade da CGPJ, a sua concretização em todas as comissões e áreas de atividade do Conselho Geral da Magistratura e toda a atividade regulatória, bem como na seleção e formação da magistratura.
- Remover o desequilíbrio de gênero em cargos de nomeação discricionária feitos pelo Conselho, atividades educacionais dirigidas à advocacia e relações internacionais do Conselho. Atingir o objetivo de 40%-60% de presença equilibrada.
- Aprofundar medidas de conciliação da vida profissional e familiar na advocacia.
- Alcançar a plena aplicação dos critérios de gênero neutro na linguagem administrativa e nos documentos internos e externos do Conselho<sup>138</sup>.

A criação da Comissão de Igualdade, infelizmente, ainda não possibilitou com que mulheres alcançassem cargos de alta hierarquia, como mostra a mídia espanhola sobre a preocupação com este evidente teto de vidro no poder judicial<sup>139</sup>.

As estatísticas contidas nas tabelas abaixo mostram que a preocupação é bem motivada quando se trata dos cargos de alto escalão nomeados por indicação discricionária<sup>140</sup>.

138 PJE, [Objetivos da Comissão de Igualdade](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

139 El País, [Las juezas, contra el techo de cristal: son mayoría, pero no tocan poder](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

140 PJE [Cargos discrecionales en la Carrera Judicial desagregados por género](#), abril de 2022. Acesso em 15 de novembro de 2022.

| TRIBUNAL SUPREMO                  | Hombres   | %             | Mujeres   | %             | Total     |
|-----------------------------------|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|
| - VICE PRESIDENCIA                |           |               |           |               |           |
| - PRESIDENCIAS DE SALA            | 4         | 80,00%        | 1         | 20,00%        | 5         |
| - SALA CIVIL                      | 7         | 87,50%        | 1         | 12,50%        | 8         |
| - SALA PENAL                      | 12        | 80,00%        | 3         | 20,00%        | 15        |
| - SALA CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO | 20        | 76,92%        | 6         | 23,08%        | 26        |
| - SALA SOCIAL                     | 6         | 60,00%        | 4         | 40,00%        | 10        |
| - SALA MILITAR                    | 4         | 80,00%        | 1         | 20,00%        | 5         |
| <b>TOTAL</b>                      | <b>53</b> | <b>76,81%</b> | <b>16</b> | <b>23,19%</b> | <b>69</b> |

| AUDIENCIA NACIONAL                      | Hombres   | %             | Mujeres   | %             | Total     |
|-----------------------------------------|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|
| - PRESIDENCIA                           | 1         | 100,00%       |           |               | 1         |
| - PRESIDENCIA SALA PENAL                |           |               | 1         | 100,00%       | 1         |
| - PRESIDENCIA SALA CONT. ADMINISTRATIVO | 1         | 100,00%       |           |               | 1         |
| - PRESIDENCIA SALA SOCIAL               | 1         |               |           |               | 1         |
| - RESTO MAGISTRADAS V MAGISTRADOS       | 41        | 60,29%        | 27        | 39,71%        | 68        |
| <b>TOTAL</b>                            | <b>44</b> | <b>61,11%</b> | <b>28</b> | <b>38,89%</b> | <b>72</b> |

| TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA       | Hombres    | %             | Mujeres    | %             | Total      |
|-----------------------------------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|
| - PRESIDENCIAS                          | 15         | 88,24%        | 2          | 11,76%        | 17         |
| - PRESIDENCIAS SALAS CIVIL V PENAL      | 16         | 80,00%        | 4          | 20,00%        | 20         |
| - PRESIDENCIAS SALAS co, ADNONISTRATIVO | 13         | 68,42%        | 6          | 31,58%        | 19         |
| - PRESIDENCIAS SALAS SOCIAL             | 10         | 50,00%        | 10         | 50,00%        | 20         |
| - RESTO MAGISTRADAS Y MAGISTRADOS       | 271        | 60,49%        | 177        | 39,51%        | 448        |
| <b>TOTAL</b>                            | <b>310</b> | <b>61,14%</b> | <b>197</b> | <b>38,86%</b> | <b>507</b> |

| AUDIENCIAS PROVINCIALES           | Hombres    | %             | Mujeres    | %             | Total      |
|-----------------------------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|
| - PRESIDENCIAS                    | 34         | 80,95%        | 8          | 19,05%        | 42         |
| - RESTO MAGISTRADAS Y MAGISTRADOS | 543        | 57,34%        | 404        | 42,66%        | 947        |
| <b>TOTAL</b>                      | <b>577</b> | <b>58,34%</b> | <b>412</b> | <b>41,66%</b> | <b>989</b> |

Para corrigir tal deturpação, a Comissão para a Igualdade do Conselho Geral da Magistratura fez uma avaliação sensível sob a perspectiva de gênero do Regulamento nº 1, de 25 de fevereiro de 2010, que regula o procedimento de nomeações discricionárias<sup>141</sup>.

<sup>141</sup> PJE [Informe de impacto de género al proyecto de Reglamento 1/2010, del Consejo General del Poder Judicial, por el que se regula la provisión de plazas de nombramiento discrecional en los órganos judiciales](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

Essa avaliação continha várias propostas sobre os critérios de seleção:

- Estabelecer períodos máximos de experiência para cada ordem jurisdicional, de modo que não sejam considerados anos de experiência além dos declarados. O critério da antiguidade sem qualquer limite razoável favorece sistematicamente os homens e é considerado uma forma indireta de discriminação.
- Incluir os critérios de formação continuada e especialização como alternativa ao exercício de atividades jurisdicionais fora do Judiciário. Como mencionado anteriormente, o equilíbrio entre trabalho e vida familiar dificulta que as mulheres se dediquem a outras atividades fora do horário de trabalho.
- Introduzir a avaliação das capacidades organizacionais demonstradas pela participação em mutirões, grupos de análise dentro do Conselho da Magistratura ou associações judiciárias.
- Diminuir o peso da exigência de participação prévia em órgãos de governança. Como são quase exclusivamente homens que ocupam os cargos de governança, essa exigência é uma forma indireta de discriminação.
- Introduzir um sistema de metas de paridade de gênero para garantir uma representação equilibrada, a ser aplicada nos casos em que as pessoas candidatas tenham o mesmo nível de mérito e capacidade.
- Incluir na motivação singular de cada decisão da seleção um capítulo específico relacionado com a forma como o gênero foi considerado para avaliar os méritos e capacidades das pessoas candidatas.

Por um lado, a avaliação nota que o regulamento reconhece o compromisso com o princípio da igualdade e prevê formalmente o aprofundamento de medidas que fomentem a representação equilibrada das mulheres de acordo com os princípios do mérito e da capacidade. No entanto, o projeto final não incluiu claramente as medidas propostas pela Comissão de Igualdade. Por outro lado, a avaliação percebe que o regulamento afirma que nos concursos de chamada única serão determinados, de forma concreta, os critérios de mérito e capacidade que as pessoas candidatas devem possuir, de forma a assegurar a concorrência em condições de igualdade às pessoas candidatas. Quanto à motivação da decisão por uma pessoa candidata ou outra, a avaliação considera que devem ser incluídos todos os elementos necessários para avaliar se ocorreu – ou não – alguma discriminação em razão do gênero no processo de seleção. Isso implicaria na responsabilidade de introduzir ações afirmativas para as próximas chamadas individuais<sup>142</sup>.

142 S.I. Novo Canto, [The Glass Ceiling in the Spanish Judiciary](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

## ATIVIDADES DA COMISSÃO PARA A IGUALDADE

As atividades da Comissão para a Igualdade em 2021 foram:

- **Encontros:** Desde o início do mandato deste Conselho, a Comissão para a Igualdade se reúne quinzenalmente com regularidade, atividade que se manteve ao longo do ano de 2021. Desta forma, o número de reuniões da Comissão para a Igualdade durante o ano de 2021 subiu para um total de 26, tendo aumentado ligeiramente o nível de trabalho em relação aos anos anteriores. As atas de todas as reuniões da Comissão podem ser consultadas [neste site](#).
- **Atividades de divulgação dos principais instrumentos reguladores e estudos elaborados pela Comissão para a Igualdade:** A Comissão concentrou-se na divulgação de documentos destinados a favorecer a aplicação do princípio da igualdade entre mulheres e homens na Carreira Judicial e a perspectiva de gênero na persecução penal e no desenvolvimento de ações específicas para garantir sua efetiva divulgação, conhecimento e execução. Esses documentos incluem, entre outros:
  - o II Plano para a Igualdade na Carreira Judicial.
  - o Guia de Critérios para Atuação Judicial em Matéria de Guarda Compartilhada. Esta apresentação foi realizada através de uma atividade de formação online organizada pelo Serviço de Formação Contínua da CGPJ.
  - O Protocolo contra todas as formas de assédio e violência na Carreira Judicial. Um conjunto de atividades de formação foi ministrado por representantes da Comissão para a Igualdade de diferentes instituições como a Universidade Complutense de Madrid, a Secretaria de Estado da Função Pública e o Ministério da Ciência.
  - Plano de Conciliação da Escola Judicial. O plano foi publicado em papel e distribuído aos professores e alunos da escola.
- **Atividades para o desenvolvimento e execução do II Plano de Igualdade da Carreira Judicial.** Neste contexto, várias atividades foram implementadas, tais como:
  - Elaboração do protocolo de ação para os Representantes para a Igualdade. Esse protocolo prevê que tais representantes atuem como colaboradores diretos da Comissão para a Igualdade, com o intuito de apoiar a execução do II Plano para a Igualdade da Carreira Judicial na área territorial a que se destinam as atividades de desenvolvimento e execução do referido Plano.
  - Produção de relatórios de impacto de gênero. Em cumprimento ao disposto no Eixo II do II Plano de Igualdade para a Carreira Judicial, em todas as nomeações de natureza discricionária atribuídas por Lei ao Plenário da CGPJ – tanto para cargos judiciais como para pessoal interno da CGPJ – a Comissão, depois de analisar o cargo específico, o órgão em que se insere e as candidaturas apresentadas, tem emitido um relatório sobre



a forma como a nomeação pode afetar os princípios da igualdade e participação equilibrada de mulheres e homens. Esses relatórios devem ser levados em consideração pelo Conselho no momento da nomeação em questão. Em 2020, a Comissão de Igualdade emitiu 20 relatórios de impacto de gênero para nomeações discricionárias, o que representa uma redução notável no número de relatórios em relação aos anos anteriores, devido à limitação dos poderes atribuídos ao Plenário da CGPJ em questões de nomeações operadas pela Lei Orgânica 4/2021.

- Formação em Igualdade na Carreira Judicial. Em execução do disposto no Eixo I do II Plano para a Igualdade de Gênero relativo à formação inicial das pessoas candidatas ao ingresso na magistratura, foram incorporados no Plano de Ensino da 71ª promoção da Escola Judicial (ano 2021) o seguinte conteúdo específico:
  - Seminário sobre detecção e superação de estereótipos de gênero no exercício da jurisdição e outro sobre persecução penal com perspectiva de gênero.
  - Seminário sobre violência de gênero em todas as suas manifestações de acordo com a Convenção de Istambul, abordando o tema sob a perspectiva de gênero e direitos humanos; Simulação de depoimentos de vítimas de violência doméstica e vítimas de violência de gênero em qualquer uma de suas manifestações.
  - Oficina sobre depoimentos críticos, também abordada a partir de uma perspectiva de gênero e direitos humanos e focada em evitar a vitimização secundária
  - Seminário sobre Tráfico Humano.
  - Seminário sobre as normas europeias do art. 6º da CEDH.
  - Seminário sobre transexualidade.
- Formação continuada para juízes e juízas em:
  - Igualdade, luta contra a violência de gênero em todas as suas dimensões e atividades de promotoria com perspectiva de gênero (10 cursos on-line específicos e aprofundados no tópico).
  - Justiça com perspectiva de gênero, elaborado pelo Serviço de Formação Continuada, em colaboração com o Observatório contra a Violência Doméstica e de Gênero e a Comissão para a Igualdade da CGPJ (módulo específico de formação à distância, com duração de 50 horas)
  - Formação transversal. Desde 2017, o Serviço de Formação Continuada vem apresentando conteúdos sobre igualdade, atividades de promotoria com perspectiva de gênero e combate à violência de gênero em todas as suas manifestações de forma transversal ao longo de todo o Plano Estadual (mais de 30 atividades de treinamento).
  - Aplicação de medidas de conciliação e corresponsabilidade. Na execução das medidas estabelecidas no Eixo IV do II Plano para a Igualdade da Carreira Judicial, a Comissão para a Igualdade tem promovido com firmeza e determinação a aplicação de medidas que visam melhorar a conciliação das relações pessoais, familiares e

profissional dos membros da Carreira Judicial, e ainda incentivado a corresponsabilidade na assunção das tarefas de cuidado e atenção à família, nos termos exigidos pelas Diretrizes Europeias, e pela Estratégia da União (Europeia) para a Igualdade de Gênero 2020-2025 .

- Implementação do Protocolo contra todas as formas de assédio e violência na carreira judicial.
  - Juiz com perspectiva de gênero. Em execução da medida 4 do Eixo XVIII do II Plano para a Igualdade, durante o ano de 2021, a Comissão para a Igualdade iniciou, em colaboração direta com o Centro de Documentação Judicial (CENDOJ), o trabalho para a criação, no âmbito do Fundo Documentário por ela editado, de um acervo específico que incluía os acórdãos proferidos sobre todas as matérias relacionadas com a aplicação do princípio da igualdade entre mulheres e homens, classificadas por despachos jurisdicionais, incluindo os proferidos por órgãos compostos por uma só pessoa.
- **Atividade internacional da Comissão para a Igualdade.** A Comissão para a Igualdade, fiel ao seu firme compromisso com a proteção dos Direitos Humanos, em particular o direito à igualdade de oportunidades entre mulheres e homens e o princípio da não discriminação, mantém uma colaboração constante e estável com o serviço de Relações Internacionais em todas as atividades referentes a estas áreas, destacando-se as seguintes atividades realizadas ao longo do ano de 2021:
- Cúpula Judicial Ibero-Americana; Comissão Permanente de Gênero e Acesso à Justiça. A conselheira Clara Martínez de Careaga García, Presidente da Comissão de Igualdade, é uma das seis comissárias que compõem a Comissão Permanente de Gênero e Acesso à Justiça da Cúpula Judicial Ibero-Americana, na posição de Advogada-Chefe da Seção de Igualdade, na qualidade de secretária técnica. Durante o ano de 2021, a Comissão apresentou um relatório sobre sentenças com perspectiva de gênero, no qual são realizados análises e estudos de várias sentenças dos Poderes Judiciais que compõem a Cúpula Judicial Ibero-Americana. Para tais análises e estudos é utilizada a metodologia sugerida pelo **Guia pela aplicação do modelo sistemático e informatizado de incorporação da perspectiva de gênero**, nas sentenças aprovadas pela própria Comissão, a fim de avaliar grau de conhecimento e implementação. Para tanto, foram analisadas 23 sentenças das enviadas à Comissão por 12 dos Poderes Judiciais que compõem a Cúpula<sup>143</sup>.
  - Renovação da Cúpula Permanente de Gênero. Durante 2021, também houve uma renovação na composição da Cúpula Permanente de Gênero que, atualmente, é composta pelas Comissárias: Andrea Muñoz Sánchez, Ministra da Corte Suprema de Justiça da República do Chile, que assumiu a presidência da Comissão; Clara Martínez de Careaga y García, Magistrada da Corte Suprema da Espanha e Membro da CGPJ; Maite D. Oronoz

143 O relatório pode ser visualizado [neste site](#) da Cúpula Judicial.



Rodríguez, Juíza Presidente da Corte Suprema de Porto Rico; Yazmin Esquivel Mossa, Ministra da Corte Suprema de Justiça do México; Martha Cristina Díaz Villafañá, Juíza Presidente da Câmara Civil e Comercial do Tribunal de Apelações de San Francisco de Macorís, na República Dominicana; Rufina de la Caridad Hernández, Ministra da Corte Suprema Popular de Cuba; e Roxana Chacón Artavia, Ministra da Corte Suprema da Costa Rica.

- **Luta contra o tráfico humano.** Desde a assinatura do Protocolo de Proteção das vítimas do tráfico humano, a CGPJ tem demonstrado um compromisso determinado e ativo na luta contra o tráfico de pessoas, compromisso que resultou na participação de representantes de sua Comissão de Igualdade em inúmeras atividades internacionais:
  - Participação da Presidente e Secretária da Comissão da Igualdade na 21ª Aliança Atlântica contra o tráfico humano, organizada pela OSCE, e que, por motivos de saúde, teve de decorrer em formato virtual.
  - Elaboração de um relatório sobre as contribuições da CGPJ para a nova Estratégia Europeia contra o Tráfico Humano.
  - Elaboração do relatório sobre o questionário para a terceira rodada de avaliação da Espanha pelo Grupo de Consultores de Luta contra o Tráfico Humano (GRETA) do Conselho da Europa.
  - Participação de um representante da Comissão para a Igualdade no grupo de trabalho criado pela OSCE para a criação de uma atividade formativa unificada sobre o tráfico humano que possa ser oferecida às Escolas e Academias Judiciais de todos os Estados-Membros.
- **Participação no projeto que a CGPJ realizou na Turquia** para fortalecer, simultaneamente, o sistema de formação inicial de candidatas e candidatos ao ingresso no Judiciário e no Ministério Público. Ao longo do ano de 2021, a Comissão para a Igualdade participou do referido projeto, contribuindo com a ministração de 20 seminários online para candidatas e candidatos ao ingresso no Judiciário e no Ministério Público turco, sobre proteção de vítimas, justiça restaurativa e a condução de julgamentos, e escuta e audiências em tribunais.
- **Outras atividades:**
  - Resolução de dúvidas. A Comissão para a Igualdade recebe e resolve regularmente dúvidas formuladas por diversas instituições, relacionadas com matérias da sua área de competência (concessão de alvarás e licenças relativas à conciliação da vida familiar e profissional dos membros da carreira judicial, deliberação de conflitos relacionados ao Protocolo contra todas as formas de assédio e violência na carreira judicial, nomeação e funções dos Representantes da Igualdade dos Tribunais Superiores de Justiça, questões relacionadas ao uso de linguagem inclusiva em documentos judiciais, etc...).
  - Plano de Ação Nacional contra o trabalho forçado. Durante o ano de 2021, um representante da Comissão de Igualdade da CGPJ participou do grupo de trabalho multidis-

ciplinar que examinou e validou o Plano de Ação Nacional contra o trabalho escravo e outras atividades humanas forçadas, elaborado pelo Ministério do Trabalho, Migrações e Segurança Social.

- Plano Estratégico Nacional contra o Tráfico Humano (PENTRA). Durante o ano de 2021, um representante da Comissão de Igualdade da CGPJ participou do grupo de trabalho multidisciplinar encarregado de examinar e validar o Plano Estratégico Nacional contra o tráfico humano elaborado pelo Centro de Inteligência contra Terrorismo e Crime Organizado (CITCO) do Ministério do Interior.

#### 4.2.2.2 Planos de Igualdade de Gênero

Em concordância com o mandato da Lei 3/2007, para fornecer um cenário mais forte para o desenvolvimento do princípio da igualdade no judiciário, a Comissão para a Igualdade publicou dois Planos de Igualdade de Gênero para o judiciário, adotados em 2013<sup>144</sup> e 2020<sup>145</sup>, com o objetivo de “promover a igualdade real entre mulheres e homens no judiciário, combatendo todas as manifestações contínuas de discriminação e removendo obstáculos e estereótipos sociais persistentes”.

### I PLANO DE IGUALDADE DE GÊNERO (2013)

No **I Plano Estratégico para a Igualdade na carreira judicial** é dado especial destaque ao acesso à carreira judiciária e à progressão na carreira judiciária. Para isso, está sendo feito um diagnóstico abrangente para analisar os obstáculos e outras oportunidades para promover a promoção de mulheres no processo de nomeação de cargos governamentais.

A conciliação da vida profissional e familiar é outra área de suma importância para atingir este objetivo. É dada especial atenção, entre outras questões, à adoção de medidas de corresponsabilidade e à garantia de que o direito à conciliação não seja um obstáculo à ascensão profissional.

O Plano prevê um amplo conjunto de medidas de integração de gênero no judiciário, articuladas em torno de 11 linhas principais, a saber:

1. Acesso às carreiras judiciais
2. Avanço na carreira no judiciário
3. Formação profissional e sensibilização
4. Reconciliação
5. Saúde e segurança ocupacional

144 CGPJ [Plan de Igualdad de la Carrera Judicial \(2013\)](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

145 CGPJ [Plan de Igualdad de la Carrera Judicial \(2020\)](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.



6. Linguagem não sexista
7. Remuneração
8. Procedimento de inspeção
9. Relações internacionais
10. Novas tecnologias
11. Informação e participação.

Para avaliar sua funcionalidade e fornecer qualquer revisão ou proposta necessária ao cumprimento de seus objetivos, o Plano prevê a criação de uma Comissão de Acompanhamento. Além disso, a Comissão para a Igualdade elabora relatórios anuais sobre todas as matérias abrangidas pelo Plano para analisar as melhorias alcançadas.

## II PLANO DE IGUALDADE DE GÊNERO (2020)

O **II Plano Estratégico para a Igualdade na carreira judicial**<sup>146</sup> foi aprovado em 2020 e contempla uma série de medidas em vinte diferentes áreas de atuação. Além das onze áreas consideradas anteriormente, o plano contempla ainda as seguintes nove:

1. Estabilidade territorial
2. Assédio e violência
3. Gerenciamento de idade
4. Redes de igualdade
5. Igualdade transversal
6. Julgamento com uma perspectiva de gênero
7. Relatório anual
8. Monitoramento
9. Revisão e execução do Plano de Igualdade.

Seis anos após a aprovação do **I Plano de Igualdade de Gênero**, avaliou-se o grau de implementação das várias medidas incorporadas, para analisar a forma como o princípio da igualdade entre mulheres e homens estava sendo aplicado nas diferentes áreas de atuação da CGPJ em concordância com o âmbito legal nacional, definindo as medidas necessárias para continuar os avanços nessa área<sup>147</sup>.

---

<sup>146</sup> Op.cit.

<sup>147</sup> CGPJ [Plan de Igualdad de la Carrera Judicial \(2020\)](#), p. 12. Acesso em 15 de novembro de 2022.

A análise efetuada sobre as mudanças verificadas nos últimos anos evidencia que os progressos têm sido globalmente insuficientes<sup>148</sup>.

O principal avanço na igualdade de gênero diz respeito ao acesso ao judiciário. Com base nos dados, afirma-se que atualmente se encontram reunidas as condições necessárias para uma verdadeira e eficaz igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à carreira judicial.

O quadro muda quando se trata de cargos de alto escalão no judiciário. No entanto, em comparação com os dados da época da aprovação do Plano para a Igualdade (fevereiro de 2013), verificaram-se várias melhorias relevantes na participação das mulheres nestes cargos.

Entre essas melhorias, vale destacar:

- a entrada de mulheres em todas as Câmaras do Supremo Tribunal Federal pela primeira vez na história, em particular em sua Segunda Câmara, que, em 200 anos, passou de nenhuma mulher para três mulheres atualmente.
- paridade entre mulheres e homens em uma das Câmaras do Supremo Tribunal Federal (Quarta Seção, de Assuntos Sociais) – também pela primeira vez na história.
- o expressivo aumento do número de mulheres nas Câmaras dos Tribunais Superiores de Justiça, que passou de nenhuma mulher em 200 anos para três mulheres hoje.
- o expressivo aumento do número de mulheres nas Presidências de Câmara dos Tribunais Superiores de Justiça, que passou de 6 mulheres (10,2%) ocupando a Presidência da Câmara em fevereiro de 2013 para 19 mulheres (45,2%) ocupando cargos dessa categoria em novembro de 2019, o que coloca as Presidências de Câmara dos Tribunais Superiores de Justiça dentro dos parâmetros de participação equilibrada estabelecidos pela Lei Orgânica 3/2007.

No entanto, embora o progresso neste ponto seja perceptível, ainda é insuficiente.

A explicação contida na II Plano de Igualdade de Gênero refere-se a quatro deficiências distintas:

1. o aumento global da presença de mulheres na Suprema Corte continua aquém do desejável, tendo passado de 10 mulheres (12,3%) em 2013 para 16 mulheres (20,8%) atualmente, o que significa um aumento da participação feminina geral na Suprema Corte de apenas 8,5%.
2. a presença de mulheres nas Presidências do Tribunal Nacional aumentou de zero para uma mulher ocupando a Presidência da Câmara, o que representa um aumento de 0% para

---

<sup>148</sup> M. García Golder (2020) The glass ceiling at the highest levels of the Spanish judiciary, *International Journal of the Legal Profession*, 27:2, p. 190.



25% da presença feminina no total de Presidências do órgão, percentual que é longe das percentagens exigidas pela Lei Orgânica 3/2007.

3. a presença de mulheres nas Presidências dos Tribunais Superiores de Justiça aumentou para uma mulher a mais, passando a ser duas mulheres (11,8%) à frente de um Tribunal Superior de Justiça contra 15 homens (88,2%).
4. a presença de mulheres nas Presidências dos Tribunais Provinciais não aumentou nestes anos, com 10 mulheres (20%) ocupando um destes cargos entre fevereiro de 2013 e novembro de 2019, contra 40 homens (80%).

Em suma, houve uma melhora substancial na presença de mulheres nas Presidências de Câmara dos Tribunais Superiores de Justiça, mas o avanço foi mais limitado em todos os outros cargos de nomeação discricionária e a meta dos percentuais mínimos de presença equilibrada de mulheres e homens exigidos pela Lei Orgânica 3/2007 (40%-60%) ainda está longe.

## 4.3 França

De acordo com o EIGE<sup>149</sup>, a França ocupa o 5º lugar na UE no Índice de Igualdade de Gênero, com 75,1 pontos de um total de 100 pontos. Sua pontuação é 6,5 pontos acima da pontuação da UE.

Na França, a grande maioria das pessoas magistradas é composta por mulheres, embora a situação se inverta no topo da profissão. Os desequilíbrios de gênero existentes levaram o *Conseil Supérieur de Magistrature* (CSM) a estabelecer um 'grupo de paridade' para analisar a questão e preparar recomendações e encomendou um estudo<sup>150</sup> sobre o assunto. Tanto o grupo de paridade do CSM quanto o estudo discutem as perspectivas de aplicação do já existente regulamento de metas de paridade de gênero (a chamada "Lei Sauvadet") à magistratura, mas chegam a conclusões diferentes. A Lei *Sauvadet* de 2011 impõe metas progressivas de paridade de gênero de até 40% aos conselhos corporativos de empresas de capital aberto, órgãos públicos, administração pública e várias instituições da sociedade civil<sup>151</sup>. Embora os autores do estudo recomendem ações afirmativas na forma de metas de paridade de gênero, o grupo de paridade do CSM considera sua adoção problemática. Eles alegam que o status da magistratura é diferente de outros órgãos do estado de uma forma que não seria possível uma aplicação efetiva das ferramentas de metas de paridade de gênero para o grupo de candidatas e candidatos que participam do processo. Em vez disso, eles dão preferência a medidas destinadas a melhorar a mobilidade geográfica, as condições de trabalho e aumentar a atratividade da magistratura.<sup>152</sup>

<sup>149</sup> EIGE [GDI](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

<sup>150</sup> CSM, [La parité dans la magistrature \(2012\)](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

<sup>151</sup> Directorate General for Internal Affairs, [The Policy on Gender Equality in France. In-depth analysis for the FEMM Committee](#). 2015, p.8. Acesso em 15 de novembro de 2022.

<sup>152</sup> CSM, [Rapport d'activité 2012](#), p. 196. Acesso em 15 de novembro de 2022.

### 4.3.1 O acesso “precoce” das mulheres ao judiciário na França

Em comparação com os exemplos da Itália e da Espanha, na França, as mulheres ingressaram no judiciário quase 20 anos antes. As mulheres foram autorizadas a entrar em profissões jurídicas como advogadas por lei, em 1900<sup>153</sup>, mas demorou quase meio século para que obtivessem o direito de se tornarem juízas. Nesse ínterim, porém, tornaram-se juízas não profissionais para os tribunais industriais em 1908, e para os tribunais comerciais nas mesmas condições que os homens em 1931. Foram as circunstâncias excepcionais da Libertação que possibilitaram às mulheres, em abril de 1946, o pleno exercício político e a possibilidade de se tornarem juízas<sup>154</sup>, pela Lei nº 46/643, de 11 de abril de 1946, que estipula que qualquer francês, independente do sexo, que reúna os requisitos legais pode ser nomeado para o judiciário<sup>155</sup>. Após a entrada em vigor desta lei, as mulheres ingressaram cada vez mais no judiciário, enquanto os homens o abandonaram. De repente, foi a feminização do judiciário que se tornou um problema. Durante a década de 1950, o número de candidatos do sexo masculino diminuiu de forma impressionante. A partir de 1970, com a chegada das gerações do pós-guerra e o recrutamento de grandes classes de magistrados, a feminização da profissão recomeça, inexoravelmente; em 1976, o número de candidatas no concurso superou o número de candidatos do sexo masculino, situação que só se agravou até os dias atuais.

#### 4.3.1.1 A feminização do judiciário

Essa feminização é essencialmente atribuível à feminização das Escolas de Direito e é reforçada pela relativa diminuição do número de candidatos do sexo masculino à magistratura, sobretudo a partir de 1953. Hoje, embora a competição pelo ingresso na profissão tenha aumentado consideravelmente, a sub-representação dos homens no judiciário é maior do que sua sub-representação nas faculdades de Direito. De acordo com o último relatório sobre Igualdade de Gênero publicado pelo Ministério da Justiça<sup>156</sup>, as mulheres representam 69% dos juízes e juízas (6.273 de 9.090).

Vários relatos tentam encontrar as razões que explicam porque as mulheres escolhem o judiciário<sup>157</sup>, referindo-se também a processos sociais e políticos. A feminização do judiciário é consequência da feminização dos estudos jurídicos e do desinteresse dos advogados homens pelo judiciário<sup>158</sup>.

153 A.L. Catinat, « Les premières avocates du barreau de Paris », Mil neuf cent, nº 16, 1998.

154 A. Boigeol, *De la difficile entrée des femmes dans la magistrature à la féminisation du corps*, in : Femmes et justice pénale : XIXe-XXe siècles [online], Rennes : Presses universitaires de Rennes, (2002), p. 309. Acesso em 15 de novembro de 2022.

155 *Loi 46/643 du 11 avril de 1946*. Acesso em 15 de novembro de 2022.

156 Ministère de la Justice, *Baromètre Égalité femmes-hommes 2021*, p. 36. Acesso em 15 de novembro de 2022.

157 MdJ, *La Féminisation des métiers du Ministère de la Justice*. Acesso em 15 de novembro de 2022, Y. Demoli, L. Willemez, *Les magistrats : un corps professionnel féminisé et mobile*, INFOSTAT JUSTICE, abril de 2018, nº 161. Acesso em 15 de novembro de 2022.

158 A. Boigeol, *Les magistrates en France : des stratégies particulières ?* in A. Devillé, O. Paye, (Eds.), *Les femmes et le droit : Constructions idéologiques et pratiques sociales*, Presses de l'Université Saint-Louis, (1999), p. 150.



A partir da década de 1970 o estudo de Direito passou a ser assunto feminino, deixando a área da Ciência para ser a primeira opção dos homens. Essa feminização dos estudos jurídicos levou as mulheres a ingressarem em todas as profissões jurídicas e judiciais. Assim, a feminização da magistratura não constitui um fenômeno isolado e específico deste órgão, mas faz parte de um movimento geral que diz respeito a todas as profissões jurídicas, com intensidade e temporalidade diferenciadas. A feminização da magistratura está também ligada ao advento de um recrutamento meritocrático da magistratura, com a criação de uma Escola Nacional de Magistratura (ENM), a que se adentra por concurso.

A rápida feminização do judiciário também se deve ao desinteresse de candidatos do sexo masculino em se tornarem juízes ou promotores. A explicação desta tendência prende-se não só com a evolução do lugar relativo dos estudos de Direito no sistema de ensino superior, mas também com as reorganizações internas do campo jurídico, tornando-se o direito privado cada vez mais atrativo em termos de remuneração e prestígio. Comparada com a renda de um advogado empresarial, a carreira judicial passou a se mostrar mal remunerada e pouco atrativa<sup>159</sup>. Ao contrário, para as mulheres, o judiciário representa o acesso a um cargo de poder e responsabilidade, com remuneração que, considerando o mercado de trabalho feminino, é geralmente considerada aceitável<sup>160</sup>. As mulheres representam 69% das pessoas magistradas, mas a sua presença varia de acordo com a idade, sendo que as gerações mais velhas de magistradas e magistrados são aquelas com maior concentração de homens, enquanto as gerações mais novas são majoritariamente femininas<sup>161</sup>. Segundo o último Barômetro da Igualdade de Gênero, a idade média das mulheres é agora de 45,4 anos contra 49,7 dos homens<sup>162</sup>.

#### 4.3.1.2 Teto de vidro no judiciário francês

Enquanto as mulheres agora representam 69% do corpo, elas são apenas 36% no cargo de presidente sênior, 38% no cargo de primeiro presidente. São apenas 2 em 12 no cargo de presidente fora da hierarquia do primeiro grupo e são mais numerosos porque o cargo é menos importante e prestigioso: 50% no cargo de presidente (proporção alcançada muito recentemente em 2020). Conforme observado pelo CSM, 37% dos homens queriam ser presidentes de um tribunal, contra apenas 24% das mulheres<sup>163</sup>.

Constatou-se, nos dados relativos ao quadro de pessoal disponibilizados pela direção dos serviços judiciários, uma “vantagem masculina no acesso ao posto mais elevado” e calculou-se

159 D. Soulez-Larivière, *Les juges dans la balance*, Paris, Ramsay, 1987.

160 A. Boigeol, *Les magistrates en France : des stratégies particulières ?* in A. Devillé, O. Paye, (Eds.), *Les femmes et le droit : Constructions idéologiques et pratiques sociales*, Presses de l'Université Saint-Louis, (1999), p. 151.

161 MdJ, *Baromètre Égalité femmes-hommes 2021*, p. 36. Acesso em 15 de novembro de 2022.

162 Y. Demoli, L. Willemez, *L'âme du corps. La magistrature française dans les années 2010 : morphologie, mobilité et conditions de travail*, Université Versailles St Quentin Laboratoire PRINTEMPS, (2019), p. 22. Acesso em 15 de novembro de 2022.

163 FdJ, *L'attractivité des fonctions de présidente et de première présidente*, Contribution adressée au Conseil Supérieur de la Magistrature Septembre 2021. Acesso em 15 de novembro de 2022.

um índice de teto de vidro que permite demonstrar que “com carreira equivalente, em termos de antiguidade no órgão, idade e modo de ingresso na magistratura, os homens têm mais chances de alcançar os cargos mais elevados”<sup>164</sup>.

### 4.3.2 Boas Práticas

As boas práticas apresentadas nos parágrafos seguintes foram selecionadas entre as implementadas pelo Ministério da Justiça, por meio do Alto Oficial para a Igualdade de Gênero; pelo Conselho Superior da Magistratura (*Conseil Supérieur de la Magistrature*, CSM); e pela organização *Femmes de Justice* (uma associação independente que tem sido muito ativa na promoção da igualdade de gênero no Ministério da Justiça e no judiciário). Esta escolha visa fornecer perspectivas diferentes para destacar seu potencial, especialmente se combinados.

#### 4.3.2.1 Boas práticas do Ministério da Justiça

Uma ampla gama de medidas está prevista no âmbito da Política de Igualdade de Gênero na França. A sua implementação foi iniciada e coordenada pelo Alto Oficial para a Igualdade de Gênero, no âmbito do plano de ação resultante do “*Accord relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au Ministère de la Justice*” (Acordo sobre a igualdade profissional entre as mulheres e homens do Ministério da Justiça)<sup>165</sup> assinado em 20 de janeiro de 2020 pelo Ministro e pela quase unanimidade das organizações sindicais representadas no Ministério da Justiça. Este acordo, composto por 60 ações e submetido a um comitê de acompanhamento, é um marco para a implementação da Política de Igualdade de Gênero na França.

Um eixo específico é dedicado à efetiva igualdade entre mulheres e homens nas carreiras do Ministério da Justiça. Lá, estão previstas as seguintes ações:

**Ação 18.** Desenvolver conhecimento sobre as profissões do Ministério da Justiça para ampliar o banco de talentos com vistas a um acervo composto por uma maior gama de profissões.

**Ação 18.1.** Desconstruir os estereótipos das profissões do Ministério da Justiça por meio de uma mídia lúdica: a conscientização sobre as profissões do Ministério da Justiça é necessária para desconstruir os estereótipos e preconceitos ancorados entre o público. A imagem pública das profissões do Ministério da Justiça está frequentemente ligada a fatos atuais e que a desvalorizam. Para isso, é preciso utilizar meios de comunicação acessíveis a todas as idades, como histórias em quadrinhos, jogos divertidos e vídeos.

164. Y. Demoli, L. Willemez, [Les magistrats : un corps professionnel féminisé et mobile](#), INFOSTAT JUSTICE, abril de 2018, nº 161. Acesso em 15 de novembro de 2022.

165. MdJ, [Égalité femmes-hommes : Un engagement à tous les niveaux et sur l'ensemble des territoires](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.



**Ação 18.2.** Colaborar com o Ministério da Educação Nacional para melhor orientar as escolhas dos alunos do Ensino Fundamental e Médio: a orientação dos alunos é construída a partir do sexto ano e ao longo de sua escolaridade. Professores, orientadores pedagógicos, direção escolar, psicólogos são interlocutores privilegiados na escolha desta orientação. Além disso, parece essencial sensibilizá-los para as profissões do Ministério da Justiça que, muitas vezes, são mal compreendidas.

**Ação 18.3.** Estabelecer ou manter parcerias com faculdades, escolas de ensino médio e universidades: por meio de parcerias com faculdades, escolas de Ensino Médio e universidades, o Ministério garantirá que os jovens recebam estágios e trabalhem com funcionários do Ministério nesses estabelecimentos de ensino.

**Ação 18.4.** Intervir ou dar continuidade às intervenções nos fóruns de carreira para alargar o leque de candidaturas aos vários concursos: estas intervenções contribuirão para tornar as profissões do Ministério da Justiça mais atrativas e para o desenvolvimento do conhecimento das profissões do Ministério da Justiça. O Ministério da Justiça está empenhado em mobilizar os quadros das suas escolas, incluindo alunos e servidores públicos trainees, como também em mobilizar os seus quadros efetivos, envolvendo pessoas magistradas, para liderar campanhas de intervenção sobre as profissões ministeriais junto de, principalmente, estudantes do Ensino Médio.

**Ação 18.5.** Desenvolver a comunicação durante as campanhas de recrutamento: o processo de recrutamento é um ponto alto quando se trata de promover a diversidade nas profissões. Assim, uma das medidas a ser tomada é melhorar as campanhas de recrutamento para uma comunicação neutra sobre ofertas de emprego de forma a que se dirija igualmente a mulheres e homens. Há uma necessidade de continuar a tornar os empregos ministeriais acessíveis e atraentes tanto para mulheres quanto para homens.

**Ação 18.6.** Criar uma equipe de referências multidisciplinares capazes de representar as profissões do Ministério: em estreita colaboração com as direções, será criada uma equipe de profissionais de referência para representar o Ministério. O que se propõe, de fato, é constituir um banco de especialistas que representem cada setor específico do Ministério para que assumam o papel de “embaixadores” para falar sobre o conteúdo de suas profissões.

**Ação 18.7.** Estudar as recomendações do Conselho Nacional de Direito: o Ministro da Justiça, em colaboração com o Ministro do Ensino Superior, encomendou um estudo ao Conselho Nacional de Direito sobre a diversidade das profissões jurídicas. Este estudo abrange todas as profissões jurídicas e deve oferecer linhas de pensamento adicionais para reintroduzir a diversidade de gênero nas profissões do Ministério. O Conselho Nacional de Direito deverá publicar o seu estudo no início de 2020. O Ministério vai estudar as recomendações feitas e vai começar a trabalhar nas modalidades da sua implementação e aplicação nos seus serviços.

## PROMOVER UMA CULTURA DE IGUALDADE PROFISSIONAL ENTRE MULHERES E HOMENS

- **Formação Inicial e Continuada em escolas de profissões jurídicas:** Escola Nacional de Magistratura (ENM) – Escola Nacional de Escrivães – Escola Nacional de Administração Prisional – Escola Nacional de Proteção Judicial da Juventude. O Alto Oficial pela Igualdade de Gênero estabelece parcerias com as escolas desde 2018, participando em reuniões, conferências e workshops.
- **Apoio a iniciativas locais:** foram realizadas, proativamente, diversas ações educativas, as quais contaram com a participação do Alto Oficial para a Igualdade de Gênero. Essas iniciativas incluíram:
  - Jornada de sensibilização sobre a igualdade e luta contra o sexismo, organizada pela direção inter-regional dos serviços prisionais de Dijon, reunindo todos os diretores das prisões e dos serviços de integração e liberdade condicional.
  - Ação de conscientização, com assinatura da carta compromisso para discurso não machista<sup>166</sup>, pelos chefes de estabelecimentos e diretores de serviços de integração e liberdade condicional, organizado pelo chefe da missão dos serviços penitenciários no exterior, em julho de 2019.
  - Apoio à elaboração da newsletter “Os tempos da igualdade” iniciada pela direção inter-regional de proteção judicial da juventude, em janeiro de 2021.
  - Jornadas de igualdade profissional iniciadas pela delegação inter-regional da Secretaria-Geral do Ministério da Justiça de Toulouse, organizadas em 2019 e 2020.
  - Apoio à iniciativa do Tribunal Judicial de Besançon, relativa a um concurso de cartazes contra a violência sexual e de gênero, lançado com alunos das escolas, para 8 de março de 2021.
- **A nomeação de representantes da igualdade de gênero em todo o território nacional**<sup>167</sup>: para promover as ações de igualdade de gênero desenvolvidas pelo Ministério da Justiça, foi nomeado um representante para cada tribunal de apelação, e para cada uma das direções inter-regionais dos serviços prisionais, proteção judicial da juventude e Secretaria-Geral.

## PREVENIR E COMBATER COMPORTAMENTOS E ATOS SEXISTAS

- **A criação do ALLODISCRIM:** criado pelo Ministério da Justiça, o ALLODISCRIM é um sistema de denúncia de violência, discriminação, assédio e atos sexistas para vítimas e testemunhas de tais ocorrências dentro do Ministério da Justiça, independentemente da posi-

166 MdJ, [Égalité femmes-hommes : Un engagement à tous les niveaux et sur l'ensemble des territoires](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

167 Premier Ministre, [Circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Egalité au sein de l'État et de ses établissements publics](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.



ção da funcionária ou funcionário no órgão. O sistema é gerido por um grupo de advogados, prestadores de serviços do Ministério<sup>168</sup>. O ALLODISCRIM foi recentemente ampliado para atendimento às vítimas de violência de origem extraprofissional, mas detectadas no local de trabalho.

- **A assinatura do compromisso “Texte d’engagement pour une parole non sexiste” (texto para discurso não sexista)**<sup>169</sup>: elaborado em 8 de março de 2019 pelo Ministério da Justiça, e depois assinado pelos diretores da administração central, bem como pelo Inspector-Geral da Justiça, foi posteriormente ratificado por chefes de tribunais e jurisdições e por diretores de departamentos descentralizados do Ministro da Justiça. Este texto, elaborado no âmbito da comissão para a igualdade de gênero liderada pelo Alto Oficial para a Igualdade de Gênero, em articulação com a associação Femmes de Justice, inclui um conjunto de recomendações, dando o exemplo para falar e convidar as pessoas a agir de forma não sexista.

## MELHOR EQUILÍBRIO ENTRE VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL

- **A carta para o equilíbrio entre vida profissional e pessoal**<sup>170</sup>: assinado em 8 de março de 2021 pelo Ministro da Justiça e pelos representantes das organizações sindicais signatárias do Acordo sobre a Igualdade Profissional<sup>171</sup>, esta carta inclui 8 compromissos relativos a:
  1. O investimento da administração
  2. A perpetuação de uma boa organização do trabalho
  3. O bom uso do e-mail
  4. O bom uso das ferramentas de TI
  5. A otimização das reuniões
  6. Os ajustes em caso de dificuldades na esfera familiar
  7. Cumprimento e aplicação da legislação relativa a mulheres grávidas ou a mulheres beneficiárias de reprodução assistida
  8. A garantia de atenção particular aos ciclos de trabalho dos casais de funcionários que trabalham no mesmo departamento.

Estão em curso outras ações relacionadas com a licença maternidade e paternidade, bem como um guia de apoio em questões familiares.

<sup>168</sup> UNSA, [Discrimination et harcèlement: Allo Discrim, dispositif de signalement](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

<sup>169</sup> MdJ, [Égalité femmes-hommes : Un engagement à tous les niveaux et sur l'ensemble des territoires](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

<sup>170</sup> MdJ, [Charte pour l'équilibre des temps de vie](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

<sup>171</sup> MdJ, [Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au Ministère de la Justice](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

## INCENTIVAR A DIVERSIDADE NO EXERCÍCIO DA PROFISSÃO JURÍDICA

O roteiro criado pelo Alto Oficial para a Igualdade de Gênero inclui a missão de “primeiramente pensar em formas de reintroduzir a diversidade de gênero na magistratura”<sup>172</sup>.

Foi realizada uma experiência neste sentido com o Tribunal de Recurso de Versalhes e a Universidade de Versalhes Saint-Quentin-en-Yvelines, por meio de um acordo que prevê a visita de pessoas magistradas nas Faculdades de Direito, para apresentação da profissão, bem como a inserção de alunos dos primeiros e segundos anos universitários para estágio nos tribunais, como parte de seu Projeto Pessoal de Aluno.

Outras ações serão concretizadas com a ENM e as universidades, com base nas recomendações do relatório “Atratividade e diversidade dos estudos e profissões jurídicas”<sup>173</sup>, apresentado em 27 de janeiro de 2020, pelo Conselho Nacional de Direito do Ministro da Justiça e do Ministro do Ensino Superior.

### 4.3.2.2 Boas práticas do CSM

O CSM desenvolve um conjunto de atividades de promoção da igualdade de gênero que incluem reuniões<sup>174</sup> e debates públicos<sup>175</sup>. A seguir, são apresentados dois relatórios que abordam dois temas que estão no centro do debate público há mais de uma década: atratividade do judiciário e mobilidade.

## RELATÓRIO SOBRE A ATRATIVIDADE DOS MAIS ALTOS CARGOS JUDICIAIS

No final do primeiro ano de exercício do atual mandato, o Conselho Superior da Magistratura Judicial quis enriquecer a reflexão que direciona as reuniões sobre as questões de gênero no desenvolvimento profissional e mobilidade nas carreiras da magistratura. Embora seja ponto pacífico que o Conselho pretende fazer as suas escolhas unicamente com base nas qualidades das pessoas candidatas que lhe são apresentadas, independentemente do sexo, pareceu útil estabelecer alguns elementos estatísticos extraídos da sua própria atividade em matéria de nomeações.

Esta primeira avaliação constitui uma modesta contribuição para a complexa questão de gênero nas carreiras da magistratura. A avaliação ocorreu paralelamente aos intercâmbios que o Conselho pôde realizar em janeiro de 2020 com os pesquisadores Laurent Willemetz e Yoann Demoli, durante a apresentação dos resultados de suas pesquisas, apoiadas pela missão de pesquisa de direito e justiça, intitulada “L’ alma do corpo. A magistratura nos anos 2010: morfo-

172 MdJ, [Haute-fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes, Mission](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

173 CND, [Attractivité et mixité des études et des professions du droit](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

174 CSM, [Rencontre avec l'association Femmes de justice](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

175 CSM, [Projet de réforme constitutionnelle](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.



logia, mobilidade e condições de trabalho". Esta apresentação subsidiou efetivamente as pessoas membras do Conselho para refletirem sobre o lugar da mulher no judiciário e a questão da feminização<sup>176</sup>.

Como o judiciário agora é predominantemente feminino, é essencial questionar a atratividade dos mais altos cargos judiciais especificamente para as mulheres. A questão da paridade e igualdade de acesso aos cargos de direção volta a surgir diante da queda nas candidaturas aos cargos de chefes de tribunais e de foros.

## RELATÓRIO SOBRE A MOBILIDADE DE JUÍZAS E JUÍZES

O Conselho Superior da Magistratura publicou dois estudos em 2017 e em 2020<sup>177</sup> sobre a mobilidade de juízas e juizes. Ambos os estudos mostram que a rotatividade é significativa e representa uma peculiaridade do judiciário. O CSM decidiu que esse fenômeno exigia uma abordagem mais precisa do que as estatísticas existentes e encomendou um estudo para abordar os contextos, causas, motivações, ritmos e efeitos dessa mobilidade.

Os problemas relacionados à mobilidade são colocados lado a lado com os da feminização dentro do judiciário, sabendo que este último tem efeitos estruturantes e complexos sobre a mobilidade. Algumas das conclusões desse estudo foram: menos transferências mas, sobretudo, menos regressos ao Ministério Público; maior mobilidade geográfica regional; mais promoções tardias no primeiro grau e na sede dos tribunais em decorrência de múltiplos fatores.

### 4.3.2.3 Boas práticas da Femme de Justice

A associação Femme de Justice nasceu da constatação de que, apesar do número muito grande de mulheres trabalhando na área da justiça e, talvez, justamente por isso, a política pública de igualdade profissional entre as mulheres dentro do Ministério da Justiça não era satisfatória. Um esforço coletivo das mulheres foi percebido como a única forma de mudar essa situação. Assim, em junho de 2014, "Femmes de Justice" formou uma associação baseada em dois pilares:

- sendo plural, convidando pessoas da magistratura, da direção de estabelecimentos prisionais, de serviços de registro e proteção judicial de jovens a se juntarem à associação.
- sendo misto, convidando homens sensíveis à igualdade para compartilhar seus pensamentos e se envolver.

<sup>176</sup> [Étude sur la parité dans les nominations aux postes de chefs de cour et de juridiction et sur les postes du siège à la Cour de cassation](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

<sup>177</sup> CSM, [Publication d'une étude sur la mobilité des magistrats](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

A numerosa e entusiasmada participação do público confirmou que a necessidade de encontro era real e, desde 2014, as assembleias gerais anuais têm permitido partilhar experiências e criar diálogos sobre temas de igualdade de gênero.

A associação cultiva uma reflexão transversal sobre a conciliação entre a vida profissional e pessoal, tanto para as pessoas em posição de liderança quanto para as pessoas em posição de lideradas, sobre a construção de percursos profissionais e sobre os vieses inconscientes.

A associação pretende ser uma alavanca para propor caminhos concretos e desenhar uma gestão de recursos humanos mais inclusiva. A FdJ também trabalha contra os estereótipos, que têm grande impacto nas mulheres.

A FdJ monitora as nomeações e os vieses que persistem, estimulando o diálogo entre tomadores de decisão e atores da justiça, assim como levantando questões sobre a aplicação de textos normativos. Suas inúmeras ações com pessoas membras da associação, gabinetes ministeriais, direção da administração central e outros ministérios têm permitido estimular uma dinâmica construtiva<sup>178</sup>.

## WORKSHOPS E MENTORIA

A FdJ oferece aos seus membros um espaço para compartilhar experiências, facilitar o networking e contribuir para a visibilidade das habilidades e expertises das mulheres. Com base na constatação de que muitas mulheres se sentem limitadas nas suas escolhas profissionais, a associação decidiu prestar um apoio específico.

É disponibilizada uma atividade de mentoria para acompanhar uma profissional no desenvolvimento de competências que promovam o crescimento pessoal e profissional num quadro de confidencialidade e respeito mútuo<sup>179</sup>. Segundo Isabelle Coldefy, profissional responsável pelas atividades de mentoria, “a mentoria de carreira é baseada em uma metodologia de auto-conhecimento que, ao identificar os talentos de cada pessoa, permite estabelecer uma avaliação e, portanto, um projeto profissional, contribuindo para as mulheres romperem o teto de vidro.”<sup>180</sup>

Durante a pandemia de Covid-19, a FdJ organizou vários workshops online com os seguintes objetivos: (i) facilitar a troca de experiências entre pessoas associadas e com outras associações sobre temas específicos; e (ii) compartilhar métodos e conselhos com coaches especialistas na temática.

Em dezembro de 2020, a FdJ organizou a primeira oficina intitulada “Reagindo ao sexismo”, ministrada por Cécile Peyrat, graduada em direito penal, ex-diretora da administração penitenciária-

<sup>178</sup> FdJ, [Qui est Femmes de Justice ?](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

<sup>179</sup> FdJ, [Les ateliers d'accompagnement professionnel](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

<sup>180</sup> Ibidem.



ria e formada em coaching profissional. O objetivo era treinar os participantes em suas respostas aos ataques sexistas por meio de exercícios supervisionados, análises de vídeos e discussões.

Em junho de 2020 o workshop “Levantamos e falamos” foi ministrado por Béatrice Toulon, especialista em retórica. O objetivo da oficina foi entender, tanto na teoria quanto na prática, o interesse da oratória e da retórica. Este workshop ocorreu sob a forma de exercícios práticos.

Foi também montado um ciclo de oficinas de co-construção dentro da diretoria da associação sobre os seguintes temas: desconstrução de estereótipos, ferramentas de políticas públicas, feminização de títulos e teto de vidro.

O workshop intitulado “Ouse, prepare e projete a sua evolução”, já ministrado há vários anos, foi lançado em um novo formato, online e inter-regional, nos dias 22 de outubro e 19 de novembro de 2021<sup>181</sup>.

## REUNIÕES COM INSTITUIÇÕES

No último ano reportado, a FdJ teve várias reuniões com diferentes instituições. FdJ reuniu-se com o diretor dos serviços jurídicos, o porta-voz do Ministério da Justiça, o diretor da ENM, as mulheres da Direção-Geral das Finanças Públicas e o plenário do CSM. A reunião com o CSM, realizada em novembro de 2021, foi a oportunidade para a FdJ apresentar conclusões e propostas sobre o teto de vidro e as metas de paridade de gênero, a criação de um repositório para mulheres – buscando fortalecer a igualdade de gênero –, e os vieses inconscientes internalizados por pessoas candidatas e autoridades de seleção.

Em 8 de dezembro de 2021, a associação assinou um acordo de três anos com o Ministério da Justiça. Este acordo, assinado por três anos, tem proporcionado à FdJ o apoio financeiro do Ministério, para dar continuidade e sustentar as ações no âmbito da associação. O acordo representa um significativo reconhecimento institucional para a FdJ e para o trabalho desenvolvido desde 2014. A FdJ poderá continuar a ministrar workshops e formações e a implementar atividades no país para todos os departamentos do Ministério. O Ministério também está empenhado em garantir “melhor visibilidade das ações da associação, bem como meios para informar sobre tais ações em seus próprios canais de comunicação.”<sup>182</sup>

## RELATÓRIOS E ESTUDOS

A FdJ desenvolve também atividades na elaboração de relatórios sobre o tema da igualdade de gênero e na disponibilização de documentos relevantes.

181 FdJ, [Rapport Annuel 2021](#), p. 11. Acesso em 15 de novembro de 2022.

182 FdJ, [Rapport Annuel 2021](#), p. 2. Acesso em 15 de novembro de 2022.

Acompanhando o trabalho do CSM sobre a atratividade para os altos cargos no judiciário, a FdJ questionou suas associadas e dialogou com diversas mulheres que ocupam cargos de chefia, presidentes e primeiras presidentes, mulheres recém-nomeadas à frente dos tribunais ou que, ao ser indicadas a altas posições, renunciaram. A associação recolheu muitos testemunhos sobre os obstáculos à candidatura a altas posições no judiciário.

As contribuições provenientes dos relatórios são, portanto, baseadas nas respostas de magistradas e magistrados de todas as idades, atuando na França continental e no exterior, por alguns meses ou anos como presidente de tribunal – fato que possibilita com que se expressem sobre as questões que podem ter restringido sua escolhas ou retardado suas trajetórias.

Para sensibilizar para problemas de igualdade profissional entre mulheres e homens, a FdJ reúne legislação relevante<sup>183</sup>, documentos e estatísticas<sup>184</sup> sobre o assunto. Os relatórios, opiniões, guias ou artigos visam permitir ao leitor compreender os obstáculos sistêmicos à igualdade, mas também aprender mais sobre os métodos de ação para alcançar a igualdade de gênero.

## COMUNICAÇÃO

Para aumentar a sua visibilidade e manter um diálogo com o público, a FdJ dispõe de vários canais de comunicação.

As mídias sociais representam um recurso valioso a esse respeito, e a FdJ é muito ativa no Twitter e LinkedIn, com mais de 2.000 e 9.000 seguidores, respectivamente.

Estas plataformas permitem à FdJ manter o contato com as pessoas associadas, promover seu trabalho, tornar conhecida a situação da mulher no âmbito da justiça. Twitter e LinkedIn também representam canais eficazes para colocar assuntos fundamentais na agenda pública e disseminar conteúdos informativos que contribuem para o desenvolvimento de uma verdadeira cultura de igualdade.

Outro canal de comunicação utilizado pela FdJ é uma newsletter trimestral sobre as atividades da associação, experiências inspiradoras e exemplos de transversalização de gênero (gender mainstream), em que a perspectiva de gênero é incorporada às políticas públicas – em todas as suas etapas.

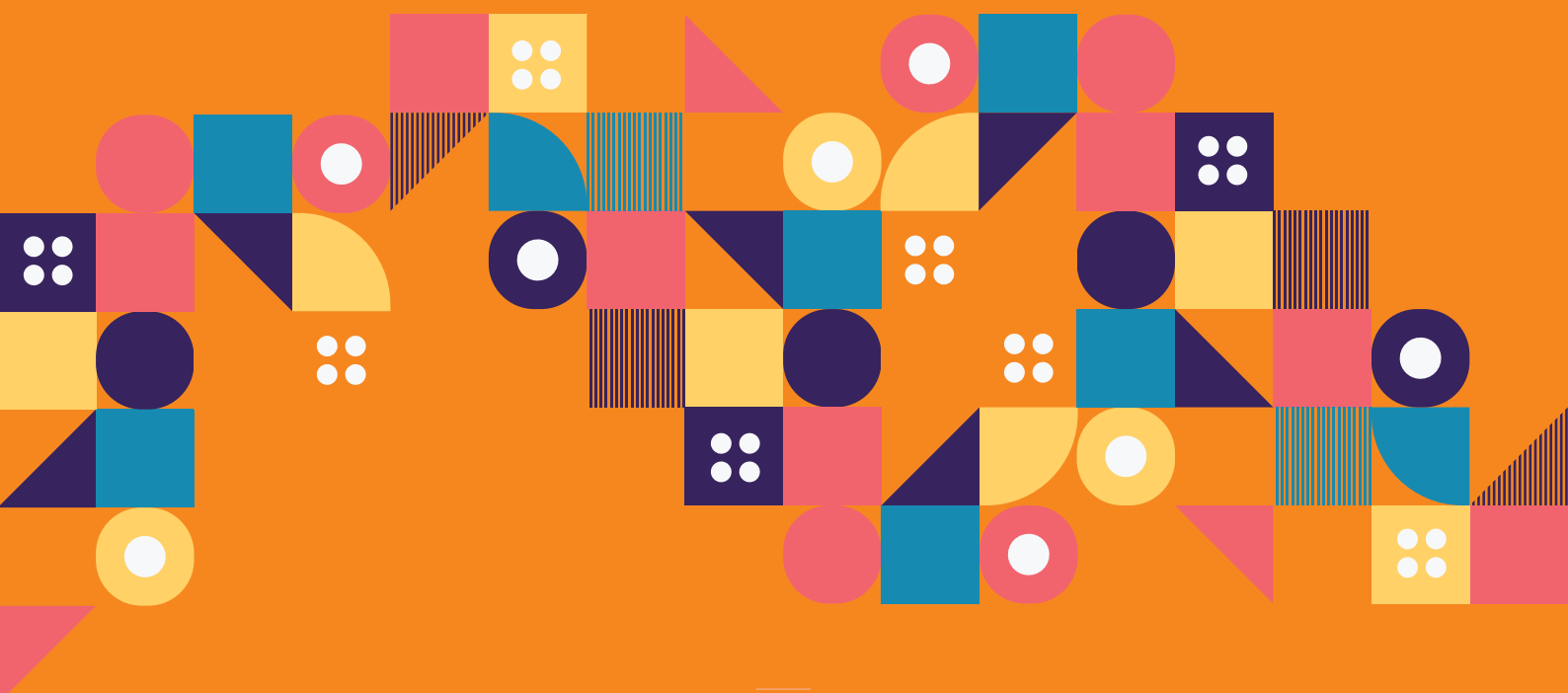
---

183 FdJ, [Textes](#). Acesso em 15 de novembro de 2022.

184 Ibidem.



# PERSPECTIVA DESDE O BRASIL



# 1. Introdução

**O movimento feminista conquistou muitos avanços e ainda está conquistando, desde as mulheres brancas lutando pelo direito ao voto e as mulheres negras lutando pelo direito de ser – e ser livre – até agora, quando mulheres com diferentes identidades auto-declaradas lutam por direitos de seus corpos, lutando pelo direito de ser mãe e profissional ao mesmo tempo, lutando pelo direito de ocupar lugares de poder e tantos outros.**

A conquista de direitos é um processo de muitas lutas, pois é um processo em movimento, como afirma a Teoria Crítica dos Direitos Humanos. Por isso, embora as mulheres tenham conquistado muitos direitos ao longo do tempo, ainda há mais a serem conquistados, considerando as mudanças ocorridas na sociedade, pelos movimentos socioculturais, pelas condições ambientais, pelos novos modos de vida.

Assim, uma discussão sobre igualdade de gênero em um mundo enraizado em padrões patriarcais pode ser sempre uma discussão atual. No âmbito do programa Diálogos UE - BR e orientado pela Associação de Magistrados Brasileiros (AMB) – conforme será detalhado no Capítulo Metodologia – esta pesquisa apresentará reflexões sobre a presença das mulheres nos lugares de poder, especialmente sua presença no Poder Judiciário, questionando e apresentando algumas respostas sobre o motivo pelo qual as mulheres são mais numerosas em cargos de entrada do que em cargos superiores dentro das instituições judiciárias e também o que está sendo feito para mudar esse cenário. Tendo em vista a missão da AMB de abordar essa discussão junto às magistradas e aos magistrados, mas também em outras instituições, visando desenvolver campanhas de *advocacy*, esta pesquisa também apresenta conceitos, dados atuais, contexto histórico, análises e argumentos que podem ser úteis para fins de *advocacy*.

No Brasil, as mulheres representam 51,1% da população<sup>185</sup>. Desse número, 23,4% são mulheres negras<sup>186</sup>. Quando se trata da população indígena, eles representam 0,42% do total da população brasileira. Embora as mulheres sejam a maioria da população brasileira, elas ainda não ocupam o espaço público nem os lugares de poder da mesma forma que os homens. Considerando sua presença no Poder Judiciário brasileiro, eles representam 38% das pessoas magistradas, número

185. IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. 2021. Disponível em: <[186. IPEA. Retrato das desigualdades – gênero e raça. 2003. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/primeiraedicao.pdf>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.](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%2C1%25%20de%20mulheres.>”. Acesso em 5 de dezembro de 2022.</a></p></div><div data-bbox=)



que decresce nos cargos e Tribunais Superiores e é ainda menor quando analisados pela perspectiva de raça. Infelizmente não há levantamento de dados sobre gênero e raça, o que dificulta a percepção de quantas mulheres negras ou outras mulheres racializadas estão fazendo carreira nesse setor. No entanto, há informações apenas sobre raça, e as pessoas negras (mulheres e homens) representam 18%<sup>187</sup> das pessoas magistrados enquanto os indígenas são representados por 11 pessoas<sup>188</sup>.

Um fenômeno que deve ser destacado é que o percentual de magistradas nos Tribunais Superiores caiu de 23,6% para 19,6% nos últimos 10 anos<sup>189</sup> bem como o percentual de ingresso de mulheres na magistratura. Como os cargos mais altos existem em menor número, o que se percebe é que a invisibilidade feminina aumenta à medida que diminui a oferta de possibilidades<sup>190</sup>.

Nesse contexto, apesar dos entraves, o judiciário vem alcançando importantes marcos, uma vez que pela terceira vez na história uma mulher ocupa a presidência do Supremo Tribunal Federal e são 22 magistradas ocupando o cargo de presidente nos tribunais (considerando Supremo Tribunal Federal, Tribunais Superiores e Tribunais Inferiores). O Conselho Nacional de Justiça também está comprometido com a promoção da igualdade de gênero e desde 2018, com a Resolução 255, está alavancando a causa. Embora esta resolução não tenha sido a primeira relacionada a este assunto, esta foi bastante explícita em aumentar a participação das mulheres no Poder Judiciário e abriu caminho para outros atos normativos que estão mudando os tribunais, como será demonstrado nessa pesquisa.

Em relação ao compromisso do Conselho Nacional de Justiça com a promoção da igualdade de gênero, é importante apontar alguns pilares que o sustentam.

Em primeiro lugar, a Constituição Federal brasileira é muito explícita ao expressar seu entendimento de que mulheres e homens – e numa interpretação ampliada poderia ser acrescentado “todo ser humano” – são iguais em direitos e obrigações. O documento também aponta que o mercado de trabalho deve oferecer proteções e benefícios específicos para as mulheres.

Em segundo lugar, com base na Constituição brasileira, novas legislações foram aprovadas para garantir os direitos das mulheres, tais como:

- I. **Lei do Assédio Sexual**<sup>191</sup>, criada em 2001, define o assédio sexual como um crime que pode ser punido com pena de detenção de 1 a 2 anos. É importante observar que, nesta legisla-

187. BRASIL. CNJ. Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros 2018. 2018. Disponível em: <[https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdb6f364789672b64fcef\\_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdb6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf)> Acesso em 5 de dezembro de 2022.

188. Ibidem

189. BRASIL. CNJ. Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário. 2019. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/05/cae277dd017bb4d4457755febf5eed9f.pdf>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

190. Alves, 2017, p. 354

191. BRASIL. Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001. Portal da Legislação, Brasília, DF, maio. 2001. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/leis\\_2001/l10224.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

ção, será considerado assédio sexual quando o constrangimento ocorrer especificamente no âmbito do trabalho, onde há hierarquia e o agressor se utiliza dela para cometer o crime.

- II. **Lei Maria da Penha**<sup>192</sup>, criada em 2006, já é considerada uma das três melhores legislações do mundo para combater a violência contra a mulher, segundo a Organização das Nações Unidas<sup>193</sup>. Antes dessa legislação, a violência contra a mulher (VCM) era considerada crime de menor potencial ofensivo, e a punição do infrator era prestação de serviços à comunidade e pagamento de cestas básicas. Com a Lei Maria da Penha, a percepção sobre a VCM mudou e uma das maiores contribuições dessa legislação foi abordar que a VCM era uma violação dos direitos humanos e por isso também era responsabilidade do Estado. Para tanto, foram estabelecidas estratégias institucionais de combate e prevenção a essa violência, tais como: instituição de medida protetiva; criação de juizados especializados e delegacias de polícia; construção de abrigos e centros de referência; desenvolvimento de programas educativos, inclusive para o infrator. A Lei Maria da Penha também ampliou a definição de violência contra a mulher, descrevendo que ela poderia ser: física, psicológica, sexual, patrimonial e moral.
- III. **Lei do Sinal Vermelho**<sup>194</sup>, criada em 2021, estabelece o programa de cooperação Sinal Vermelho contra a Violência Doméstica e cria o tipo penal de violência psicológica. No programa Sinal Vermelho, as mulheres vítimas de violência doméstica podem pedir ajuda discretamente em qualquer repartição pública ou local privado, bastando apenas apresentar um sinal vermelho em forma de X feito na mão. Para o sucesso do programa, os órgãos que o integram (Poder Executivo, Poder Judiciário, Ministério Público, Defensoria Pública, órgãos de segurança pública) devem realizar campanhas de informação, capacitação profissional e comunicação direta com as entidades privadas participantes, a fim de garantir assistência real às mulheres.
- IV. **Lei de combate à violência política contra mulher**<sup>195</sup>, criada em 2021, estabelece normas para prevenir, reprimir e combater a violência política contra a mulher, que se define como “qualquer ação, conduta ou omissão com o objetivo de prevenir, dificultar ou restringir os direitos políticos da mulher”. Vale lembrar que os direitos políticos brasileiros são: o direito de votar e o direito de ser votada; o direito de ser nomeada para um cargo não eletivo no serviço público; o direito de se filiar a um partido político; o direito de apresentar um projeto de lei de iniciativa popular. Esta lei também prevê os crimes de divulgação de informações inverídicas sobre candidatas durante o período de campanha eleitoral.

192. BRASIL. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. Portal da Legislação, Brasília, DF, agosto. 2006. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

193. INSTITUTO MARIA DA PENHA. Website Instituto Maria da Penha. A lei na íntegra e comentada. Disponível em: <<https://www.institutomariadapenha.org.br/lei-11340/lei-maria-da-penha-na-integra-e-comentada.html>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

194. BRASIL. Lei nº 14.188, de 28 de julho de 2021. Portal da Legislação, Brasília, DF, julho. 2021. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2021/lei/L14188.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14188.htm)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

195. BRASIL. Lei nº 14.192, de 4 de agosto de 2021. Portal da Legislação, Brasília, DF, agosto. 2021. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2021/lei/L14192.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14192.htm)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.



- V. **Lei Mariana Ferrer**<sup>196</sup>, criada em 2021, prevê punição para atos que atentem contra a dignidade de vítimas de violência sexual durante o julgamento do caso. A legislação é explícita ao obrigar a garantia da integridade física e psíquica da vítima, sob pena de responsabilidade civil, criminal e administrativa, cabendo ao juiz ou à juíza zelar pelo cumprimento no julgamento.

Além disso, o Brasil é signatário de três importantes convenções:

- I. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher – CEDAW (1979)**<sup>197</sup>: é o primeiro tratado internacional que dispõe amplamente sobre os direitos humanos das mulheres. Este documento também é conhecido como uma declaração internacional dos direitos das mulheres. Com base nela, os Estados Partes têm o dever de “eliminar a discriminação contra a mulher por meio da adoção de medidas legais, políticas e programáticas”, entendendo que essas obrigações se aplicam a todas as esferas da vida da mulher, devendo protegê-la da violência em sua família, na rua, no trabalho e nas instituições.
- II. **Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (1994)**<sup>198</sup>: este documento também é conhecido como Convenção de Belém do Pará e foi assinado na Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos (OEA). Também representa um marco histórico internacional, pois é o primeiro tratado de seu alcance que criminaliza todas as formas de violência contra a mulher, com especial atenção à violência sexual, diante da omissão de casos de violência contra a mulher durante as ditaduras na América Latina. A Convenção de Belém do Pará prevê em seu artigo segundo que considera-se violência contra a mulher toda violência cometida por familiar (cônjuge, filho, pai...) ou por estranho em espaço público, ou ainda por servidor público. Em outras palavras, fica claro que a violência contra a mulher deixará de ser considerada apenas um problema privado, fortalecendo os princípios apresentados na CEDAW.
- III. **Declaração e Plataforma de Ação da Quarta Conferência Mundial sobre a Mulher (1995)**<sup>199</sup>: este documento também é conhecido como Declaração de Pequim e suas inovações, em relação ao documento anterior, dizem respeito a uma compreensão mais ampla de gênero (não mais limitada ao sexo biológico), uma noção de empoderamento (governo e sociedade devem criar condições para que as mulheres tenham controle de seu autodesenvolvimento) e compreensão da transversalidade (incentivar a perspectiva de gênero a fazer parte de todas as políticas públicas).

196. BRASIL. Lei nº 14.245, de 22 de novembro de 2021. Portal da Legislação, Brasília, DF, novembro. 2021. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2021/Lei/L14245.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Lei/L14245.htm)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

197. MULHERES DA ONU. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Disponível em: <<https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

198. COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Convenção Interamericana Para Prevenir, Punir E Erradicar A Violência Contra A Mulher, “Convenção De Belém Do Pará”. Disponível em: <<http://www.cidh.org/basicos/portugues/m.belem.do.para.htm>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

199. ONU MULHERES. Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher. Disponível em: <[https://www.onumuh.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao\\_beijing.pdf](https://www.onumuh.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

Por fim, o Brasil está comprometido com as Agendas da ONU, desde a Agenda dos Objetivos do Milênio (2000-2015), que deu origem à Agenda 2030, com a qual o Brasil também está comprometido. Em relação aos objetivos da Agenda 2030, o setor público, o setor privado e as ONGs nacionais do país estão muito envolvidos com ela, promovendo campanhas de comunicação, eventos, prêmios e outras iniciativas para incentivar a implementação de estratégias para atingir os objetivos. É importante destacar que para viabilizar essa conquista, o IPEA<sup>200</sup> juntamente com outros representantes da sociedade adaptaram a Agenda 2030 ao contexto brasileiro. A versão adaptada ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5, cuja intenção é promover a igualdade de gênero, aponta um direcionamento explícito relacionado ao poder judiciário, como indicadores para a Meta 5.5 conforme será apresentado a seguir.

- I. **Meta 5.5 (ONU):** Assegurar a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades de liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política.
- II. **Meta 5.5 (Brasil):** Assegurar a participação plena e efetiva das mulheres e igualdade de oportunidades de liderança em todos os níveis de tomada de decisão na esfera pública, em suas dimensões política e econômica, considerando as interseções com raça, etnia, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, territorialidade, cultura, religião e nacionalidade, especialmente para as mulheres do campo, da floresta, das águas e das periferias urbanas.
- III. **Indicador Nacional 5.5.4:** Proporção de mulheres entre pessoas juízas que ocupam cargos nos tribunais superiores de justiça (Tribunal Superior do Trabalho – TST, Supremo Tribunal Federal – STF, Superior Tribunal de Justiça – STJ, Tribunal Superior Eleitoral – TSE e Tribunal Superior Militar – STM) (Fonte: Conselho Nacional de Justiça – CNJ Censo do Judiciário).
  - A. Segundo o Ipea, esse indicador é monitorado por meio de dados fornecidos pelo Conselho Nacional de Justiça.
- IV. **Indicador Nacional 5.5.6:** Proporção de mulheres entre pessoas juízas que ingressaram no judiciário nos últimos 2 anos (Fonte: Censo do Judiciário/CNJ. Frequência indefinida, mede diretamente uma das dimensões da meta).
  - A. Segundo o IPEA, esse indicador deveria ser monitorado por meio de dados disponibilizados pelo Conselho Nacional de Justiça, mas está contemplado apenas parcialmente e no Relatório IPEA 2019 esse indicador foi apresentado como “sem dados”.

Em relação ao objetivo desta pesquisa, é interessante também relacionar as constatações aqui descritas com esta meta e indicador específicos, a fim de somar esforços para o aumento de mulheres no Poder Judiciário, especialmente em cargos superiores e também nos Tribunais Superiores.

200. IPEA. Cadernos ODS – ODS 5. 2019. Disponível em: <[https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9378/1/Cadernos\\_ODS\\_Objeto\\_5\\_%20Alcan%C3%A7ar%20a%20Igualdade%20de%20G%C3%AAnero%20e%20Empoderar%20Todas%20as%20Mulheres%20e%20Meninas.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9378/1/Cadernos_ODS_Objeto_5_%20Alcan%C3%A7ar%20a%20Igualdade%20de%20G%C3%AAnero%20e%20Empoderar%20Todas%20as%20Mulheres%20e%20Meninas.pdf)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.



Considerando todos os tópicos mencionados anteriormente, a pesquisa brasileira aborda o assunto principal por meio de uma revisão bibliográfica, sob uma perspectiva feminista e brasileira. Por isso, as pesquisadoras brasileiras foram priorizadas nas escolhas epistemológicas. Além disso, optou-se também pela pesquisa documental. Todos os resultados são apresentados em oito capítulos, sendo os capítulos 1 e 2, Introdução e Metodologia, respectivamente; e o capítulo 8, Referências. Outros capítulos serão descritos nos próximos parágrafos.

O capítulo 3 apresenta a igualdade de gênero no Brasil de forma ampla, mostrando os dados atuais. Este capítulo também propõe um olhar sobre educação, mercado de trabalho e governo no Brasil pela lente da igualdade de gênero, levando a uma discussão sobre a presença de mulheres em espaços públicos e lugares de poder.

O capítulo 4 começa homenageando as mulheres que lutaram para ocupar o espaço público e abrir caminho para outras, e as que conseguiram alcançar lugares de poder por causa disso. É simbólico que o primeiro nome dessa lista, Esperança Garcia, corresponda a uma mulher negra que lutou por uma vida digna e que, recentemente, foi considerada a primeira advogada brasileira mesmo sem educação formal. Na sequência, será apresentada uma discussão sobre quanto tempo leva para uma mulher e para um homem alcançarem um cargo mais elevado na carreira da magistratura, destacando os desafios do sexismo e dos papéis de gênero e também que esse caminho é pior para pessoas de grupos minoritários, por raça, classe social, deficiência e outros. Por esta razão, este capítulo tentará também orientar a atenção para a importância de uma perspectiva interseccional, em que devem ser considerados outros marcadores de identidade, de forma a analisar as metas e objetivos da igualdade de gênero.

Por fim, o capítulo 5 apresenta algumas iniciativas que estão sendo implementadas no Poder Judiciário brasileiro para promover a igualdade de gênero, especialmente as que visam fortalecer a presença de mulheres na instituição e as que buscam alavancar a carreira de magistradas. O capítulo mostra as conclusões divididas por iniciativas do Supremo Tribunal Federal; atos normativos do Conselho Nacional de Justiça; iniciativas das instituições dos Tribunais Superiores; iniciativas das instituições dos Tribunais Inferiores; e Projetos de Lei focados em garantir o aumento da presença feminina em cargos superiores do Judiciário brasileiro.

## 2. Abordagem Metodológica

**Esta pesquisa brasileira aborda o tema principal, a igualdade de gênero no judiciário, por meio de uma revisão bibliográfica, sob uma perspectiva feminista e brasileira. Por isso, as pesquisadoras brasileiras foram priorizadas nas escolhas epistemológicas. Além disso, optou-se também pela pesquisa documental.**

Quanto à revisão bibliográfica, a busca foi feita no Google Acadêmico e Scielo, com as palavras-chave e suas combinações: "igualdade de gênero"; "mulheres"; "magistrados"; "Poder Judiciário Brasileiro"; "tribunais". Para a busca também foi utilizado um filtro por tempo referente aos artigos publicados nos últimos 10 anos. Os critérios de seleção dos artigos basearam-se no alinhamento do tema principal com este estudo, ano de publicação (10 anos ou menos), sexo e nacionalidade dos pesquisadores, escolhendo intencionalmente pesquisadoras brasileiras, em um movimento para discutir o tema desta pesquisa pelas lentes das mulheres. Em relação ao ano de publicação dos artigos, houve uma exceção. No caso daqueles encontrados em artigos pré-selecionados pelos critérios acima e publicados há mais de 10 anos, considerando a relevância, também foram referências para esta pesquisa.

Além disso, a pesquisa documental foi aplicada no capítulo 4 e no capítulo 5.

No capítulo 4, é apresentada uma linha do tempo com mulheres pioneiras no Judiciário brasileiro, com foco nos Tribunais Superiores. A pesquisa foi iniciada no Google, em busca das palavras-chave: "primeira mulher advogada"; "primeira mulher magistrada"; "primeira mulher a presidir os Tribunais Superiores". Os resultados levaram ao site dos tribunais, em que as informações foram buscadas na área institucional ou na área de história ou na área dos presidentes. A partir daí, foram acessados documentos biográficos encontrados nessas áreas. Ainda no capítulo 4, apresenta-se um quadro comparativo entre magistradas e magistrados que alcançaram o mais alto cargo na carreira, chegando a ocupar a presidência do Supremo Tribunal Federal, destacando quanto tempo levou para mulheres e homens alcançarem tal cargo. Foi formulado por meio de pesquisa realizada no site do Supremo Tribunal Federal, principalmente na área dos presidentes, e documentos correlatos, como os biográficos.

No capítulo 5, no qual são apresentadas algumas iniciativas desenvolvidas no Poder Judiciário para promover a igualdade de gênero, a pesquisa partiu de uma busca no site das seguintes instituições: Supremo Tribunal Federal, Conselho Nacional de Justiça e Tribunais Superiores. A busca foi baseada nas palavras-chave "igualdade de gênero" e "mulheres na liderança". Todos



os resultados foram encontrados na “área de notícias” das instituições. Em busca no site dos Tribunais Superiores, algumas notícias em destaque foram sobre iniciativas dos Tribunais Inferiores vinculados àquela divisão. Por exemplo: ao pesquisar no site do Tribunal Superior Eleitoral (Tribunal Superior), foi possível encontrar iniciativas de alguns Tribunais Regionais Eleitorais (que são Tribunais Inferiores). Os critérios de seleção das iniciativas basearam-se no fato de haver menção explícita e/ou intenção de promoção da igualdade de gênero. Além disso, duas iniciativas elencadas no capítulo foram encontradas por uma busca direta das mesmas, que é o caso do Programa Indira e da Recomendação 102/2021, ambos citados no seminário Mulheres na Justiça, organizado pelo Conselho Nacional de Justiça.

Em relação às escolhas lexicais, este estudo optou por utilizar as palavras “Poder Judiciário” e “judiciário” ao invés de “sistema judiciário”, uma vez que este último termo não é comum na realidade brasileira e para evitar qualquer confusão com “sistema de justiça”. As palavras “Poder Judiciário” e “judiciário”, no contexto brasileiro, referem-se a um dos três poderes estabelecidos pela Constituição Federal (Poder Executivo, Poder Legislativo e Poder Judiciário) e também se referem às instituições a ele vinculadas, que são: Supremo Tribunal Federal; Conselho Nacional de Justiça; Tribunais Superiores: Superior Tribunal de Justiça, Tribunal Superior do Trabalho, Tribunal Superior Eleitoral, Tribunal Superior Militar; Tribunais Inferiores: Tribunais de Justiça; Tribunais Regionais do Trabalho; Tribunais Regionais Eleitorais; Tribunais Regionais Militares.

O organograma apresentado a seguir facilita a compreensão.

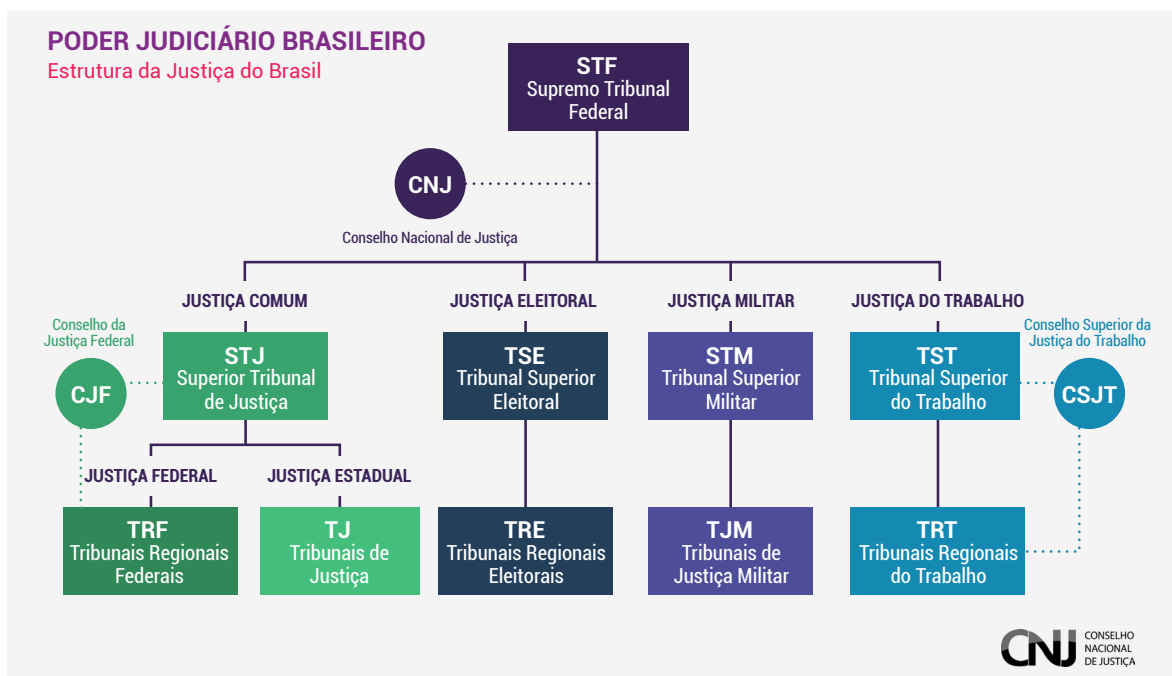


Imagem 1: Organograma do Poder Judiciário Brasileiro

Seguindo as orientações da AMB, esta pesquisa focou nas mulheres em cargos superiores em qualquer tribunal, mas com atenção especial às mulheres em cargos superiores nos Tribunais Superiores e no Supremo Tribunal Federal, onde estão menos representadas.

## 3. Igualdade de Gênero no Brasil

**Em relação à Agenda 2030, a igualdade de gênero é alcançada quando meninas e mulheres têm oportunidades iguais para se desenvolver e ocupar o espaço público e privado com dignidade. Quando se trata do espaço público, os desafios são maiores, uma vez que as mulheres têm que lutar contra o estereótipo de gênero que insiste que o espaço público não é para elas, as mulheres.**

Por isso, nos próximos parágrafos, este estudo apresentará um panorama da igualdade de gênero no espaço público, com foco em três esferas: educação, trabalho e governo. Esta última levará à discussão da igualdade de gênero no Poder Judiciário brasileiro, objeto principal desta pesquisa.

### EDUCAÇÃO

Para pensar a presença da mulher nas universidades é preciso voltar alguns anos e analisar sua trajetória na educação básica. No Brasil, a conclusão do ensino médio é o que torna uma pessoa apta a concorrer a uma vaga no ensino superior.

E aqui está uma boa notícia: de acordo com dados de *Education Overview: highlights from Education at a glance (2020)*<sup>201</sup>, no Brasil, a taxa de mulheres que concluíram o ensino médio dentro do prazo previsto ou até dois anos depois é de 65%. Entre os homens, esse índice é de 56%.

Ainda assim, é importante ter em mente que esses dados podem variar de acordo com as realidades observadas. Por exemplo, em contextos onde há uma alta taxa de casamento infantil, as meninas são mais vulneráveis do que os meninos ao abandono escolar<sup>202</sup>.

As mulheres, no Brasil, já são maioria nas universidades, segundo o Mapa da Educação Superior no Brasil (2020)<sup>203</sup>. Elas representam 57,2% das pessoas matriculadas em cursos de graduação.

201. INEP. Panorama da educação: destaques do Education at a Glance 2020. 2020. Disponível em: <[https://download.inep.gov.br/acoes\\_internacionais/eag/documentos/2020/Panorama\\_da\\_Educacao\\_2020.pdf](https://download.inep.gov.br/acoes_internacionais/eag/documentos/2020/Panorama_da_Educacao_2020.pdf)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

202. PLAN INTERNATIONAL. Tirando o véu – estudo sobre casamento infantil no Brasil. 2019. Disponível em: <<https://plan.org.br/https-plan-org-br-wp-content-uploads-2019-07-tirando-o-veu-estudo-casamento-infantil-no-brasil-plan-international-pdf/>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

203. SEMESP. Mapa do Ensino Superior no Brasil. 2020. Disponível em: <<https://www.semesp.org.br/mapa-do-ensino-superior/educacao-10/>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.



No entanto, não só no Brasil, mas no mundo, o índice de mulheres em cursos nas áreas de Ciências, Tecnologia, Engenharias e Matemática, onde há alto investimento em pesquisa, é baixo em relação aos homens. Cerca de 30% no mundo, segundo dados da Unesco (2020)<sup>204</sup>.

Aqui é importante questionar o que influencia a escolha do curso. Há uma relação entre questões sociais e culturais que estimulam a mulher às atividades referentes ao cuidado e esperam dela um determinado papel social de gênero. Não à toa, as mulheres representam 95% de professoras de professores de pré-escola no Brasil<sup>205</sup>.

Voltando ao ensino superior brasileiro, as mulheres representam 45% do corpo docente. Apesar de ser um número expressivo, há um ponto de atenção. Em um relatório feito pela organização Gênero e Número (2017)<sup>206</sup>, identificou-se que, em 2017, o valor investido em bolsas de produtividade para mulheres e homens foi bem diferente: R\$ 1.10,7 milhões para homens; e R\$ 57,6 milhões para mulheres.

Percebe-se que para uma mulher avançar em sua carreira científica, o ambiente familiar precisa favorecer esse caminho e que as instituições acadêmicas e de pesquisa devem estar empenhadas em apoiá-las na prática. Alguns exemplos são: a família rever a divisão de tarefas domésticas; e as instituições acadêmicas e de pesquisa que consideram a maternidade como uma etapa possível na trajetória da mulher cientista apresentar estratégias que não excluam essas pesquisadoras devido ao seu período de licença-maternidade.

## MERCADO DE TRABALHO

Ao olhar para dados anteriores sobre a maior taxa de conclusão do ensino médio por parte das mulheres, bem como o fato de já serem maioria nas universidades, um fator que pode explicar isso é o mercado de trabalho.

O relatório *Education at a glance* (2019)<sup>207</sup> mostra que mulheres com mais anos de estudo têm mais chances de conseguir um emprego. Entre as brasileiras de 25 a 34 anos com ensino superior, a taxa de empregabilidade é de 82%. A taxa cai para 63% entre as mulheres com formação técnica e para 45% entre as mulheres sem formação.

Entre os homens, os anos de educação formal parecem não fazer muita diferença. Entre os com ensino superior, a taxa de empregabilidade é de 89%, entre os com formação técnica é de 76% – o mesmo índice para os sem ensino superior.

204. UNESCO. Unesco celebra o Dia Internacional das Mulheres e Meninas na Ciência. 2020. Disponível em: <<https://pt.unesco.org/news/unesco-celebra-o-dia-internacional-das-mulheres-e-meninas-na-ciencia>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

205. INEP. Panorama da educação: destaques do Education at a Glance 2020. 2020. Disponível em: <[https://download.inep.gov.br/acoes\\_internacionais/eag/documentos/2020/Panorama\\_da\\_Educacao\\_2020.pdf](https://download.inep.gov.br/acoes_internacionais/eag/documentos/2020/Panorama_da_Educacao_2020.pdf)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

206. MONERRAT, Alessandra. “Teto de vidro” na ciência: apenas 25% na categoria mais alta do CNPq são mulheres. Gênero e Número, 2017. Disponível em: <<https://www.generonumero.media/2mulheres-representam-metade-da-producao-cientifica-no-brasil-mas-sao- apenas-25-em-categoria-mais-alta-do-cnpq/>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

207. OECD. Education at a Glance 2019. 2019. Disponível em: <[https://download.inep.gov.br/acoes\\_internacionais/eag/documentos/2019/EAG\\_2019\\_OCDE.pdf](https://download.inep.gov.br/acoes_internacionais/eag/documentos/2019/EAG_2019_OCDE.pdf)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

Para as mulheres trans, o cenário é ainda mais agravante, como mostra o Dossiê sobre homicídios contra travestis brasileiras e violência contra transexuais em 2020<sup>208</sup>:

"[...] acreditamos que se mantém atual a estimativa de que apenas 4% da população trans feminina se encontra em empregos formais, com possibilidade de promoção e progressão de carreira. Da mesma forma, vemos que apenas 6% estão em atividades informais e subempregos, mantendo-se aquele que é o dado mais preocupante: 90% da população de travestis e mulheres transexuais utilizam a prostituição como fonte primária de renda".

Com essas informações, percebe-se que a taxa de empregabilidade é diferente entre homens e mulheres, e elas têm mais dificuldade de ingressar no mercado de trabalho.

Considerando as mulheres que ingressam, é preciso observar como são seus planos de carreira e quantas chegam a cargos de liderança. Algumas manchetes dos últimos anos comprovam essa situação: "Apenas 3,5% das empresas têm mulheres em cargos de CEO"<sup>209</sup>; "Quanto maior o cargo, maior a desigualdade: entre CEOs, apenas 0,8% são mulheres"<sup>210</sup>.

Entre os obstáculos que podem ser observados está o sexismo, traduzido em discriminação de gênero no ambiente de trabalho: 1 em cada 3 mulheres afirma enfrentar obstáculos em suas carreiras relacionados a gênero, idade, etnia, orientação sexual<sup>211</sup>; e a discrepância na divisão das tarefas domésticas, em que as mulheres gastam quase o dobro de horas em tarefas domésticas em relação aos homens<sup>212</sup>, sobrecarregando-as e dificultando a dedicação das mulheres à carreira.

## GOVERNO

Olhando para o Poder Executivo Federal, o Brasil se destaca – junto com outros cinco<sup>213</sup> países da América Latina – por já ter tido uma mulher como presidente. Essa é uma grande conquista para os países em que esses cargos representativos são eleitos pela população, como foi o caso.

208 BENEVIDES, Bruna G.; NOGUEIRA, Sayonara Naider Bonfim. Dossiê dos assassinatos e da violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2020. São Paulo: Expressão Popular, ANTRA, IBTE, 2021. Disponível em: <<https://antrabrasil.files.wordpress.com/2021/01/dossie-trans-2021-29jan2021.pdf>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

209. MEIRELLES, Alexa. Apenas 3,5% de grandes empresas têm mulheres como CEO, aponta pesquisa. CNN Brasil, 2021. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/business/apenas-3-5-das-grandes-empresas-tem-mulheres-como-ceo-aponta-pesquisa/>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

210. FUTEMA, Fabiana. Quanto mais alto o cargo, maior a desigualdade: entre CEOs, só 0,8% são mulheres. 6 minutos – UOL, 2020. Disponível em: <<https://6minutos.uol.com.br/economia/quanto-mais-alto-o-cargo-maior-a-desigualdade-so-08-dos-ceos-sao-mulheres/>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

211. Índice de Inclusão Kantar. 2019. Disponível em: <<https://www.kantar.com/campaigns/inclusion-index>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

212. IBGE. Outras formas de trabalho. 2018. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101650\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101650_informativo.pdf)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

213 Mireya Moscoso (Panamá), Violeta Chamorro (Nicarágua), Cristina Kirchner (Argentina), Dilma Rousseff (Brasil), Michelle Bachelet (Chile) e Laura Chinchilla (Costa Rica)



Além disso, o ano de 2022, com as eleições federais e estaduais, foi significativo para o aumento da representatividade feminina na política em todo o Brasil, principalmente no que se refere ao Poder Legislativo Federal. Por exemplo, o número de mulheres eleitas para a Câmara dos Deputados será o maior da história: 91, mas isso representa apenas 17%, uma vez que o total de cadeiras para esse cargo é de 513. É importante destacar que, pela primeira vez, duas mulheres trans, ambas negras, foram eleitas para esta Câmara e que o número de mulheres que se auto-declararam indígenas aumentou de 1 para 4. O percentual de mulheres negras será de 32%<sup>214</sup>. Tão importante quanto a representação é a representação crítica, ou perspectiva social, demonstrada por essas pessoas ao serem consideradas representantes de seus grupos minoritários. Por isso, tem havido reflexões sobre o posicionamento de algumas eleitas. Este assunto será mais discutido no capítulo 5 quando se tratar de representação no Poder Judiciário, uma vez que neste campo também se nota este problema de representação numérica x representação crítica.

O estudo *Eleitas* (2020)<sup>215</sup>, do Instituto Update, traz uma frase simbólica para pensar o momento em que as mulheres se encontram em relação à política:

“Assim, cada época tem o seu papel, tem a sua responsabilidade. As mulheres de antigamente lutavam pelo direito ao voto, pelo direito de serem votadas. Acho que o papel dessa geração é ocupar os espaços”, disse a deputada estadual Jó Pereira, presidente da Comissão dos Direitos da Criança, do Adolescente e da Mulher da Assembleia Legislativa de Maceió”.

É nesse contexto que a busca por maior representatividade permanece necessária. Desde Carlota Pereira de Queirós, primeira deputada federal do Brasil, em 1934, as mulheres ainda ocupam poucas cadeiras – apenas 15% – no Congresso Nacional (Senado e Câmara dos Deputados), em contraste com a média de 31% em outros países da América Latina e Caribe, como mostra a reportagem da Revista Piauí, com base nos dados do Relatório de Desenvolvimento Humano 2020, do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). No Brasil, somente em 2018, a primeira mulher indígena, a deputada Joenia Wapichana, foi eleita para o Congresso Nacional.

As mulheres são 51,1% da população brasileira, o que significa que são a maioria. Uma das diretrizes do movimento feminista hoje é que esse fato também seja representado nos espaços políticos, para que a construção de uma sociedade equânime seja pensada PARA elas e COM elas. Como é dito no estudo *Eleitas*: “A paridade como caminho. Mais mulheres no poder, com poder”. Essa perspectiva conduz esta pesquisa ao próximo capítulo, no qual será discutida a presença de mulheres no Poder Judiciário e em seus cargos superiores.

214. ALVES, Marcus Vinicius Chevitarese; SACCHET, Teresa; GRUNEICH, Danielle. Aumenta diversidade entre mulheres, mas percentual de eleitas segue baixo. Jota, 2022. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/aumenta-diversidade-entre-mulheres-mas-percentual-de-eleitas-segue-baixo-07102022>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

215. INSTITUTO UPDATE. *Eleitas*. 2020. Disponível em: <[https://www.institutoupdate.org.br/eleitas/?gclid=CjwKCAiAm7OMBhAQEiwAr\\_vGi3LAWNRT2tW1N6NijAECaZu6hcxG9wTZQCLkuLYhH9v5vnsjdUHQq2xoCKh4QAvD\\_BwE#estudo](https://www.institutoupdate.org.br/eleitas/?gclid=CjwKCAiAm7OMBhAQEiwAr_vGi3LAWNRT2tW1N6NijAECaZu6hcxG9wTZQCLkuLYhH9v5vnsjdUHQq2xoCKh4QAvD_BwE#estudo)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

## 4. Desafios para alcançar a Igualdade de Gênero no poder judiciário brasileiro

**Sob a premissa “A paridade como caminho. Mais mulheres no poder, com poder”, ocupar o espaço público, especificamente um espaço de visibilidade como o do Poder Judiciário – não importa em qual esfera (Federal ou Regional), mas principalmente na Federal ou em cargos superiores – é sinônimo de disputa de poder.**

É importante ter em mente que toda relação interpessoal pode ser uma relação de poder. No dicionário de política do jurista Norberto Bobbio<sup>216</sup>, existem definições de poder associadas à capacidade de conseguir algo, por meio da autoridade que se exerce.

Já o filósofo Michel Foucault<sup>217</sup>, por sua vez, afirmou que as relações de poder podem ser analisadas sob a ótica da disciplina, sempre apoiada na vigilância e na punição. Vigilância que conhece os passos do indivíduo e implica a ideia de que se ele sair da ordem pré-estabelecida, será punido.

Para Kay Pranis<sup>218</sup>, por sua vez, especialista em Justiça Restaurativa, o poder é uma parte importante do nosso dia a dia e das nossas relações, seja quando temos poder sobre os outros, seja quando estamos sob o poder dos outros. Para ela, o poder orienta nossas decisões e molda nossas vidas, mesmo que inconscientemente. E, por último, mas não menos importante, a noção de poder é uma construção social e cultural.

Essas explicações nos ajudam a compreender por que é tão difícil para as mulheres alcançarem posições mais altas na sociedade e, focando no objeto principal deste estudo, no judiciário.

A presença das mulheres no espaço público subverte o padrão de poder, pré-estabelecido por um modelo patriarcal e cis-heteronormativo<sup>219</sup> de sociedade. As mulheres que conquistam o

216. BOBBIO, Norberto. Dicionário de política. Brasília: Universidade de Brasília/São Paulo: Imprensa Oficial do Estado de São Paulo, 2000.

217. FOUCAULT, Michel. Microfísica do poder. Organização e tradução de Roberto Machado. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979.

218. PRANIS, Kay. Entrevista sobre Poder, com Kay Pranis. Ajuris Justiça Restaurativa. (Youtube), 2018. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=3odq7DcOrEM>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

219 In other words a society ruled by men – a white man, biologically male, with a heterosexual orientation which allows him to build



espaço público e alcançam uma posição mais elevada em suas carreiras estão enfrentando obstáculos históricos, culturais, sociais e de estereótipos de gênero.

## 4.1 Um breve panorama histórico: de Esperança Garcia a Rosa Weber

Para honrar a luta de mulheres em ocupar o espaço público – e, pode-se dizer, para ocupar espaços de poder –; e também para tentar entender o porquê de haver poucas mulheres ocupando cargos no Supremo Tribunal Federal e nos Tribunais Superiores do Poder Judiciário brasileiro, este subcapítulo fará uma breve retrospectiva na História do Brasil, tentando entender em que momento a mulher passou a ser considerada como sujeito de direitos, cidadã e, portanto, possibilitada para o pleno exercício de seus direitos. Direitos esses que, como é de conhecimento, se configuram em: **direitos civis** (como ter acesso à justiça), **direitos políticos** (como votar e ser votada), **direitos econômicos** (como trabalhar e ser remunerada de forma justa por isso), **direitos sociais** (como ter acesso à educação de qualidade) e **direitos culturais** (como a livre expressão e produção de conhecimento).

O processo de conquista de direitos é marcado pela palavra luta, principalmente quando se trata dos direitos das minorias. Nessa perspectiva, em 2022, a Ordem dos Advogados do Brasil reconheceu que a primeira advogada do Brasil foi uma mulher negra, que foi submetida à escravidão<sup>220</sup>. Seu nome era Esperança Garcia, e mesmo sem muito conhecimento do Direito, ela escreveu uma carta em 1770 para denunciar as violências que ela, outras mulheres negras e seus filhos sofriam naquela condição. É importante dizer que a liberdade das pessoas negras só foi conquistada em 1888.

Avançando no tempo, e considerando que, na contemporaneidade, o ponto de partida da carreira do magistrado é o bacharelado em Direito, esta pesquisa remonta ao ano de 1898, quando a primeira mulher branca brasileira formou-se em Direito. Este feito foi alcançado por Myrthes de Campos. É importante lembrar que até 1879 as mulheres não podiam ingressar em tal curso.

Myrthes de Campos atuou como Defensora no Tribunal do Júri do Rio de Janeiro, apenas um ano após sua formatura e, apesar do sucesso da audiência, foi admitida no antigo Instituto da Ordem dos Advogados do Brasil – título necessário para ser advogada – apenas no ano de 1906.

a family in a conservative perspective. / DINIZ, Débora, LIONÇO, Tatiana. Homofobia, silêncio e naturalização: por uma narrativa da diversidade sexual. *Psicologia Política*, 8(16), 307-324, 2008. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/131963/Homofobia-Sil%C3%A2ncio-e-Naturaliza%C3%A7%C3%A3o.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

220. OAB. Esperança Garcia é reconhecida pelo Conselho Pleno como a primeira advogada brasileira. 2022. Disponível em: <<https://www.oab.org.br/noticia/60503/esperanca-garcia-e-reconhecida-pelo-conselho-pleno-como-a-primeira-advogada-brasileira>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

A primeira mulher a estudar Direito no Brasil morreu em 1965 e deixou um legado reconhecido por sua defesa da advocacia feminina, do direito ao aborto em caso de estupro e do sufrágio feminino.

Durante sua vida, Myrthes viu o voto feminino ser conquistado pelas mulheres no Brasil, em 1932. A conquista fez do Brasil o primeiro país da América Latina a permitir que as mulheres votassem e fossem votadas, desde que fossem alfabetizadas. O movimento sufragista surgiu no final do século XIX e é um dos grandes marcos do movimento feminista, que abrirá caminho para outras discussões em torno dos direitos das mulheres.

Assim, é interessante estabelecer a correlação entre a conquista do voto feminino no Brasil, em 1932, com a chegada da primeira mulher ao judiciário brasileiro, em 1939. Esses fatos não aconteceram por acaso, pois as conquistas de direitos ocorrem a partir de processos de lutas e em um tempo-espaço favorável a essas ideias de mudança.

Ainda sobre o voto feminino no Brasil, uma primeira conquista nesse sentido ocorreu alguns anos antes da lei federal. Em 1927, o estado do Rio Grande do Norte, na região Nordeste do país, aprovou a lei estadual 660, que concedeu às mulheres o direito de votar e ser votada. Nesse mesmo estado, em 1928, uma mulher foi eleita pela primeira vez para um cargo executivo. Alzira Soriano foi eleita prefeita da cidade de Lages.

É nesse contexto de pioneirismo no Nordeste que, no Ceará, Auri Moura Costa se tornou a primeira mulher a ocupar o cargo de juíza do Poder Judiciário brasileiro. A bacharel foi nomeada para o cargo de juíza municipal do Termo de Várzea Alegre, então pertencente à Comarca de Lavras.

Nas décadas seguintes, o Brasil passou por uma Ditadura (1964-1984) e por um importante movimento político de resgate da democracia, culminando com as eleições (1985) e a promulgação da Constituição Federal (1988). Esse documento reorganizou a estrutura do governo nacional, estabelecendo três poderes: o Executivo, o Legislativo e o Judiciário. É também a Constituição Federal que define a composição do Poder Judiciário. No que diz respeito ao disposto em lei, o Poder Judiciário brasileiro conta com o Supremo Tribunal Federal, que é o órgão máximo na área, além de um Conselho Nacional de Justiça, um Conselho Federal de Justiça, e ainda Tribunais Superiores e Tribunais Inferiores, conforme segue:

#### **Tribunais Superiores:**

- I. Superior Tribunal de Justiça;
- II. Tribunal Superior do Trabalho;
- III. Tribunal Superior Eleitoral;
- IV. Superior Tribunal Militar.



**Tribunais inferiores:**

- I. Tribunais Regionais Federais;
- II. Tribunais do Trabalho;
- III. Tribunais Eleitorais;
- IV. Tribunais Militares;
- V. Tribunais dos Estados e do Distrito Federal e Territórios.

Considerando o foco desta pesquisa, na sequência serão apresentados alguns marcos históricos da História recente brasileira, quando as mulheres alcançaram não apenas um cargo no Supremo Tribunal Federal ou nos Tribunais Superiores, como ministras, mas também quando atingiram o mais alto cargo nessas instituições.

Por meio desse breve apanhado histórico, pretende-se compreender a trajetória construída por essas mulheres, entendendo que essa trajetória começou há 101 anos, quando a já citada Myrthes de Campos foi a primeira mulher brasileira a se formar em Direito.

**Linha do tempo**

| Mulheres magistradas                | Datas importantes | Tribunais | Trajetórias                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-------------------------------------|-------------------|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Eliana Calmon</b> <sup>221</sup> | 1999              | STJ       | <p>Eliana Calmon foi a primeira mulher a fazer parte de um Tribunal Superior no Brasil. Eliana foi indicada ao Superior Tribunal de Justiça em 1999, aos 55 anos, onde atuou como Corregedora Nacional de Justiça (2010-2012) e Diretora da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – ENFAM (2012-2013) até sua aposentadoria em 2013.</p> <p>Antes de ingressar no Superior Tribunal de Justiça, atuou como juíza federal e como professora da Universidade Federal do Rio Grande do Norte.</p> <p>Nasceu na Bahia (Região Nordeste), no ano de 1944.</p>                                                                                                                          |
| <b>Ellen Gracie</b> <sup>222</sup>  | 2000<br>e<br>2006 | STF       | <p>Ellen Gracie foi a primeira mulher a se tornar ministra da mais alta corte do Brasil, o Supremo Tribunal Federal, no ano de 2000, quando ocupou a vaga do Ministro Luiz Octavio Pires e Albuquerque Gallotti, que havia se aposentado. Seis anos após sua nomeação, foi eleita para a presidência do tribunal (2006-2008).</p> <p>Em sua carreira, trabalhou como professora, advogada e depois, por meio de concurso público, ingressou no Ministério Público como Procuradora da República de 3ª categoria. Em 1989, foi indicada para ingressar no TRF-4, onde assumiu a vice-presidência em 1995 e a presidência dois anos depois.</p> <p>Nasceu no Rio de Janeiro (Região Sudeste), em 1948.</p> |

221. BRASIL. Site Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <[https://www.stj.jus.br/web/verCurriculoMinistro?parametro=3&cod\\_matri- culamin=0001114&aplicacao=ministros.aposentados.ex-ministros](https://www.stj.jus.br/web/verCurriculoMinistro?parametro=3&cod_matri- culamin=0001114&aplicacao=ministros.aposentados.ex-ministros)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

222. BRASIL. Site Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/ministro/presidente.asp?periodo=stf&id=35>>.

| Mulheres magistradas                         | Datas importantes | Tribunais | Trajetórias                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------|-------------------|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Carmen Lúcia</b> <sup>223</sup>           | 2012 e 2016       | TSE e STF | <p>Carmen Lúcia foi a primeira mulher a ocupar a vice-presidência (2010-2012) e depois a presidência (2012-2013) do Tribunal Superior Eleitoral, em 2012, aos 58 anos. No mesmo ano foi designada para a vice-presidência do Supremo Tribunal Federal. Nesta última, assumiu a presidência em 2016, para o biênio 2016-2018.</p> <p>Como presidente do Supremo Tribunal Federal, ela foi presidente interina do Brasil por quatro vezes em 2018. Em uma delas, entre 13 e 14 de abril, ela assinou um decreto estabelecendo o dia 2 de abril como o Dia Nacional de Conscientização do Autismo.</p> <p>Em 2006, quando foi indicada para ministra do Supremo Tribunal Federal, ocupou a vaga de Nelson Jobim.</p> <p>Antes de ingressar na magistratura, foi advogada e ingressou na carreira de magistrada por meio de concurso público, em 1983, assumiu como Procuradora do Estado de Minas Gerais.</p> <p>Nasceu em Minas Gerais (Região Sudeste), em 1954.</p> |
| <b>Maria Elizabeth Rocha</b> <sup>224</sup>  | 2015              | STM       | <p>Maria Elizabeth Rocha foi a primeira mulher a ser indicada como ministra do Superior Tribunal Militar, em 2007. Ela também se tornou a primeira mulher a ocupar a presidência desse tribunal em 2015, aos 55 anos.</p> <p>Sua carreira começou como advogada e depois foi aprovada em concurso público, assumindo a função de Procuradora Federal. Depois disso, atuou em diversos órgãos públicos e tribunais, como: TRT-1 e TSE, até ser indicada ao STM.</p> <p>Nasceu em Minas Gerais (Região Sudeste), em 1960.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Maria Cristina Peduzzi</b> <sup>225</sup> | 2020              | TST       | <p>Maria Cristina Peduzzi é a primeira mulher a ocupar a presidência do Tribunal Superior do Trabalho, para o biênio 2022-2024. Antes disso, ela assumiu a vice-presidência durante 2011-2013. Ela ingressou nesse tribunal como ministra em 2001 por meio do art. 94. da Constituição Federal Brasileira que orienta que 1/5 dos lugares dos Tribunais Regionais Federais, dos Tribunais dos Estados, e do Distrito Federal e Territórios será composto de membros do Ministério Público e de advogados.</p> <p>Antes de ser indicada para o cargo, ela tem uma trajetória renomada como advogada. Além disso, ela trabalhou como Procuradora da República (1984), Procuradora do Trabalho (1992) e professora na Universidade de Brasília.</p> <p>Nasceu no Rio Grande do Sul (Região Sul), em 1952.</p>                                                                                                                                                          |

Acesso em 5 de dezembro de 2022.

223. BRASIL. Site Tribunal Superior Eleitoral. Disponível em: <<https://www.tse.jus.br/o-tse/ministros/ministra-carmen-lucia-antunes-rocha>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

224. BRASIL. Site Superior Tribunal Militar. Disponível em: <<https://mavencollection.stm.jus.br/pub/stm/index20/?numero=320>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

225. BRASIL. Site Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/apresentacao/presidente#:~:text=Maria%20Cristina%20Irigoyen%20Peduzzi&text=A%20ministra%20C3%A9%20a%20primeira,at%C3%A9%20tomar%20posse%20no%20TST>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

| Mulheres magistradas                               | Datas importantes | Tribunais | Trajetórias                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------------------------------------------|-------------------|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Maria Thereza de Assis Moura</b> <sup>226</sup> | 2022              | STJ       | <p>Maria Thereza Moura foi a segunda mulher a ser eleita para a presidência do Superior Tribunal de Justiça, para o biênio 2022-2024.</p> <p>Sua indicação a este Tribunal ocorreu em 2006, por meio do art. 94. da Constituição Federal Brasileira<sup>227</sup>. Maria Thereza foi indicada pela Ordem dos Advogados, por ter uma trajetória renomada como advogada, tendo participado de bancas examinadoras da Ordem dos Advogados (1989-2004). Ela também trabalhou como professora na Universidade de São Paulo e escreveu três livros.</p> <p>Nasceu em São Paulo (Região Sudeste), em 1956.</p> |
| <b>Rosa Weber</b> <sup>228</sup>                   | 2018 e 2022       | TSE e STF | <p>Rosa Weber é a atual presidente do Supremo Tribunal Federal e a terceira mulher a ocupar o cargo. Ela foi eleita em 2022, onze anos após sua nomeação para esta corte, em 2011, assumindo a cadeira de Ellen Gracie, que naquele momento havia se aposentado.</p> <p>Em sua carreira também ocupou a vice-presidência (2018) e a presidência do Tribunal Superior Eleitoral, durante o biênio 2018-2020.</p> <p>Nasceu em Porto Alegre (Região Sul), em 1948.</p>                                                                                                                                    |

O Brasil nunca teve uma mulher negra ou indígena no cargo de presidente de um Tribunal Superior, dado que era semelhante aos Tribunais Inferiores até 2022, quando o Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul (um Tribunal Inferior) nomeou a primeira mulher negra como presidente na história do Poder Judiciário brasileiro, segundo a AMB. Para as mulheres indígenas, o caminho é mais longo, uma vez que nenhuma delas chegou a ser magistrada. É importante destacar que a primeira advogada indígena foi Joenia Wapichana, mas ela seguiu carreira no Poder Legislativo, sendo a primeira indígena a se eleger deputada federal em 2018. E, em janeiro de 2023, ela foi indicada para ser a primeira mulher indígena a presidir a Fundação Nacional dos Povos Indígenas (Funai).

Em um momento histórico, em 2022, as duas mais importantes cortes do Poder Judiciário brasileiro eram comandadas por duas mulheres: Rosa Weber, no Supremo Tribunal Federal, e Maria Thereza de Assis Moura, no Superior Tribunal de Justiça.

226. CONJUR. Lula indica Maria Thereza de Assis Moura para o STJ. 2006. Disponível em: <[https://www.conjur.com.br/2006-jun-08/lula\\_indica\\_maria\\_thereza\\_assis\\_moura\\_stj](https://www.conjur.com.br/2006-jun-08/lula_indica_maria_thereza_assis_moura_stj)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

227. Art. 94. da Constituição Federal Brasileira orienta que 1/3 dos lugares dos Tribunais Regionais Federais, dos Tribunais dos Estados, e do Distrito Federal e Territórios será composto de membros do Ministério Público e de advogados.

228. BRASIL. Site Superior Tribunal de Justiça. Disponível em: <<https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/sobreStfComposicaoComposicaoPlenariaApresentacao/anexo/CurriculumVitaeMinRosaWeberatualizado.pdf>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

Também é importante dizer que, ao final de 2022, havia 22 magistradas ocupando o cargo de presidente nos tribunais (considerando o Supremo Tribunal Federal, os Tribunais Superiores e os Tribunais Inferiores).

## 4.2 Mulheres magistradas em cargos superiores: por que é tão difícil?

Segundo pesquisas acadêmicas e científicas brasileiras, a trajetória das mulheres no judiciário tem poucas evidências empíricas<sup>229</sup>, o que já denota um problema em relação à promoção da igualdade de gênero no setor. Não há certeza sobre os fatores que levam uma mulher a ser ou não convidada a assumir um cargo de chefia, nem como esse cargo está relacionado à possibilidade de ocupar os cargos mais elevados, seja em instâncias inferiores ou superiores<sup>230</sup>.

Como o padrão dominante do Poder Judiciário ainda é masculino e branco<sup>231</sup>, a coleta de dados precisos sobre gênero e suas intersecções com outros marcadores identitários, como a raça, fica comprometida, sendo por vezes considerada "'coisa de mulher', não sendo pertinente ao padrão dominante"<sup>232</sup>.

Feitas essas observações, identificar as razões pelas quais é tão difícil para as mulheres alcançar cargos mais elevados no judiciário envolve considerar essas lacunas.

A discussão envolvendo a presença de mulheres no Poder Judiciário começou a ganhar maior visibilidade no Brasil e na América Latina na década de 1990<sup>233</sup>, quando houve um aumento do número de mulheres ingressando no ensino superior e a profissionalização do ingresso na carreira pública por meio de concurso público.

Um pouco antes, em 1961, o Brasil assistia ao aumento do número de mulheres nas universidades, a partir da LDB 4, norma que equiparava o Magistério (predominantemente feminino) ao Ensino Médio, permitindo que as pessoas que concluíssem o Magistério prestassem vestibular para o bacharelado.<sup>234</sup>

229. ALVES, Clara da Mota Santos Pimenta. Gênero, espaço público e poder: uma análise sobre a composição das comissões examinadoras de concurso da magistratura. *Revista Publicum*. Rio de Janeiro, v. 3, n. 1, 2017, p. 352-370. Disponível em: <<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/publicum>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

230. Ibidem

231. FILHO, Roberto Fragale; MOREIRA, Rafaela Selem; SCIAMMARELLA, Ana Paula de Oliveira. Magistratura e gênero: um olhar sobre as mulheres nas cúpulas do judiciário brasileiro. Open Editions. e-Cadernos. 2015. Disponível em: <<http://journals.openedition.org/eces/1968>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022; KAHWAGE, Tharuell Lima. SEVERI, Fabiana Cristina. Para além de números: uma análise dos estudos sobre a feminização da magistratura. *RIL*. Brasília, a. 56, n. 222, abr./jun. 2019, p. 51-73.

232. BONELLI, Maria da Gloria; OLIVEIRA, Fabiana Luci. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. *Novos Estudos*. Cebrap. São Paulo, v. 39, n. 1, 2020, p. 143-163. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.25091/S01013300202000010006>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

233. BONELLI, Maria da Gloria. Profissionalismo, gênero e diferença nas carreiras jurídicas. São Carlos: EDUFSCar, 2013.

234. VAZ, Daniela V. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. *Economia e Sociedade*, Campinas, v. 22, n. 3



No entanto, foi na década de 1990 que houve um crescimento da oferta de cursos de Direito nas faculdades privadas<sup>235</sup>, possibilitando que pessoas de diferentes classes sociais iniciassem esse curso e passassem a fazer parte de um “ambiente repleto de tradições masculinas”<sup>236</sup>.

Segundo o Mapa da Educação Superior no Brasil (2020)<sup>237</sup>, as mulheres já são maioria nas universidades brasileiras. Eles representam 57,2% dos alunos matriculados em cursos de graduação. A pesquisa Censo do Ensino Superior (2021)<sup>238</sup> afirma que elas também são maioria no grupo que reúne os cursos de Negócios, Administração e Direito, representando 56,8%.

Ainda que sejam a maioria das concluintes do curso de Direito e se possa falar em uma feminização do judiciário com, até 2018, o progressivo ingresso de mulheres na área, as magistradas ocupam apenas 38,8% do Poder Judiciário, segundo o Conselho Nacional de Justiça<sup>239</sup>. Isso representa 14 pontos percentuais a mais do que há 30 anos<sup>240</sup>. Em outras palavras, houve progresso. No entanto, percebe-se que esse aumento da entrada de mulheres no setor ainda não se reflete na liderança do judiciário, o que revela como o fator gênero opera na área, deixando evidente que há vantagens para alguns e desvantagens para outros ao longo da carreira<sup>241</sup>.

Um dado importante que deve ser destacado é que o percentual de mulheres magistradas nos Tribunais Superiores caiu de 23,6% para 19,6% nos últimos 10 anos<sup>242</sup>, bem como o percentual de ingresso de mulheres na magistratura.

Maria da Gloria Bonelli e Fabiana Oliveira (2020)<sup>243</sup> observam que a Justiça Estadual é menos inclusiva tanto na primeira quanto na segunda instância, em que 11% de seus magistrados são desembargadores, sendo que representam 15% entre os homens e apenas 5% entre as mulheres.

Como os cargos mais altos existem em menor número, o que se percebe é que a invisibilidade feminina aumenta à medida que diminui a oferta de possibilidades<sup>244</sup>. Portanto, ocorre um fenômeno chamado “masculinização do comando e feminização da subalternidade”.

(49), p. 765- 790; dez. 2013. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ecos/a/FSfpH9NQq6qHy3Hky8tCXyt/?format=pdf&lang=pt->>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

235. Bonelli, 2013

236. LEITE, Maria Carolina Loss. Gênero, Script Sexuado e Profissões Jurídicas. In: V Semana Discente do IESP-UERJ. Anais eletrônicos. Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <<http://seminariodiscente.iesp.uerj.br/edicao-2019/anais/>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

237. SEMESP. Mapa do Ensino Superior no Brasil. 2020. Disponível em: <<https://www.semesp.org.br/mapa-do-ensino-superior/edicao-10/>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

238. INEP. Censo da Educação Superior. 2021. Disponível em: <[https://download.inep.gov.br/educacao\\_superior/censo\\_superior/documentos/2021/apresentacao\\_censo\\_da\\_educacao\\_superior\\_2021.pdf](https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2021/apresentacao_censo_da_educacao_superior_2021.pdf)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

239. BRASIL. CNJ. Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário. 2019. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/05/cae277dd017bb4d4457755febf5eed9f.pdf>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

240. Ibidem

241. Bonelli, Oliveira, 2020, p. 148

242. CNJ, 2019

243. Bonelli and Oliveira, 2020, p. 156

244. Alves, 2017, p. 354

“Isso significa que mesmo em espaços conquistados por mulheres, as cúpulas do poder ainda permaneceriam dentro da lógica de uma cultura patriarcal, masculina. No judiciário ainda é assim. Na base da carreira, o número de juízas seria significativo, cujo ingresso tem repetidamente superado o número de homens, sem que essa mudança de perfil tenha repercutido nas instâncias superiores e, em especial, nos cargos por nomeação, como, por exemplo, no CNJ”<sup>245</sup>

Assim, mesmo quando as mulheres alcançam cargos mais elevados, é preciso analisar o contexto levando em consideração o paradigma que rege o setor: que o homem deve estar em posição de poder. Talvez mais relevante do que o título seja o poder que uma determinada posição tem. Esse poder está associado a recursos e autonomia. Assim, quando alguns cargos, mesmo os de chefia, perdem prestígio, passam a ser menos cobiçados pelos homens e mais exercidos pelas mulheres.<sup>246</sup>

Depois da Reforma do Poder Judiciário, os cargos de gestão nos tribunais tiveram seu fator de poder reduzido, fazendo com que outros cargos tivessem mais prestígio e, conseqüentemente, mais associação com o poder, entre eles: composição de comissões, cargos no CNJ, cargos nos Tribunais Superiores<sup>247</sup>.

Embora não seja impedido o acesso das mulheres na magistratura e sua presença venha se tornando comum nos espaços do judiciário, para progredir na carreira, elas enfrentam sutis discriminações<sup>248</sup>, que impedem seu pleno desenvolvimento profissional, resultando em “relações assimétricas, desiguais e hierarquizadas no interior das profissões”<sup>249</sup>.

As mulheres que superam essa desigualdade parecem apresentar percursos de exceção, em que prevalece muito mais uma vontade individual de avançar e triunfar em uma carreira masculina<sup>250</sup> do que uma vontade da instituição em elaborar mecanismos que possibilitem uma progressão de carreira igualitária.

As pesquisas disponíveis acerca do tema evidenciam que juízas e juizes que iniciaram o percurso no mesmo período tiveram oportunidades de progressão distintas, demonstrando que há uma desvantagem para as mulheres<sup>251</sup>, a qual pode estar relacionada com as sutis discriminações internas das instituições, representando a existência do chamado “teto de vidro” na profissão.

---

245. Filho apud Filho, Moreira, Sciammarella, 2015, p. 63

246. Bonelli, Oliveira, 2020, p. 149

247. Ibidem

248. Filho, Moreira, Sciammarella, 2015, p. 61

249. Kahwage, Severi, 2019, p. 53

250. Filho, Moreira, Sciammarella, 2015, p. 58

251. Bonelli, Oliveira, 2020, p. 156



Esse termo diz respeito às sutis discriminações sofridas por mulheres que, justamente por serem sutis, se tornam invisíveis<sup>252</sup> e, assim, difíceis de serem eliminadas. Quem não acredita na existência dessas discriminações, ou seja, não reconhece a existência do teto de vidro que impede a ascensão vertical das mulheres na magistratura, alega que as mulheres não chegam em posições mais altas simplesmente porque não querem<sup>253</sup>, devido ao desgaste que tais posições trazem, envolvendo deslocamento geográfico e uma priorização do espaço público em vez do privado. Tal constatação lança a responsabilidade sobre o problema (a baixa representatividade de mulheres em altas posições) sobre a própria mulher, ignorando a responsabilidade institucional e até mesmo dos colegas de profissão que praticam a discriminação.

Para se analisar a desigualdade de gênero no setor é também importante considerar qual o tipo de tradição jurídica nacional: se *Civil Law* ou *Common Law*<sup>254</sup>.

No caso do Brasil, de tradição de *Civil Law*, o ingresso na magistratura se dá por concurso público nos termos do que dispõe a Resolução no 75/2009 do CNJ<sup>255</sup>. Os aprovados em concurso público iniciam a carreira como suplentes e a promoção aos cargos intermediários e finais é feita com base nos critérios de antiguidade e merecimento<sup>256</sup>.

Também é importante lembrar que o art. 94. da Constituição Federal Brasileira orienta que 1/3 dos lugares dos Tribunais Regionais Federais, dos Tribunais dos Estados, e do Distrito Federal e Territórios será composto de membros do Ministério Público e de advogados.

A estagnação nas posições inferiores, porém, não é um fato exclusivo dos países civilistas, aplicando-se também aos países de tradição *Common Law*<sup>257</sup>.

No Brasil, KAHWAGE e SEVERI<sup>258</sup> notam que é possível que haja critérios velados que impeçam a progressão de mulheres na carreira, visto que cada tribunal tem autonomia para estabelecer as suas próprias regras de promoção.

A cultura institucional, predominantemente masculina e branca, revela barreiras como<sup>259</sup>:

- I. **Longas jornadas laborais:** o que dificulta a conciliação da vida profissional – incluindo a vontade de progredir – com a vida pessoal;
- II. **Disponibilidade total para o trabalho:** associando uma boa avaliação do profissional ao trabalho contínuo e constante, 24 horas por dia e sete dias por semana;

252. Alves, 2017, p. 368

253. Ibidem

254. Kahwage, Severi, 2019, p. 56

255. BRASIL. Resolução nº 75 de 12/05/2009. CNJ. 2009. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/100>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

256. Kahwage, Severi, 2019, p. 56

257. Ibid., p. 58

258. Ibid., p. 57

259. Ibid., p. 64-65

**III. Desenvolvimento profissional entre as idades de 30 e 40 anos predominantemente:** uma vez que este é considerado o período mais importante para a ascensão na carreira, é nessa faixa etária que os profissionais costumam receber mais incentivo para adquirirem experiências e habilidades. Tal período costuma também compreender uma fase de maior dedicação ou propensão à maternidade, fazendo com que muitas mulheres não sejam contempladas com oportunidades de desenvolvimento profissional que, no futuro, serão exigidas para altas posições.

Essas barreiras de cultura institucional supra listadas: longas jornadas laborais; plena disponibilidade para o trabalho; e incentivo para o desenvolvimento profissional associado à faixa etária se relacionam com um discurso presente nas carreiras jurídicas voltado para a ideologia do profissionalismo<sup>260</sup>. Esta ideia elege a meritocracia, o desempenho e o comprometimento laboral como critérios determinantes para a ascensão na carreira, evocando uma neutralidade que deixa de fora as desigualdades de gênero e outros marcadores identitários. Apoiando-se na ideologia do profissionalismo, a escolha para os cargos mais elevados se dá de acordo com o enquadramento nos critérios de tal ideologia, o que para Maria Carolina Leite<sup>261</sup>, na prática, consiste em dar preferência aos homens.

Não apenas as barreiras institucionais dificultam a progressão na carreira da mulher, mas também as barreiras pessoais. A baixa autoeficácia é uma delas <sup>262</sup>, atuando tanto sobre o ingresso das mulheres na profissão quanto sobre sua permanência nela. O termo diz respeito “às crenças pessoais de mulheres em relação à própria capacidade para organizar e executar funções e atividades, o que influencia a forma como pensam, sentem-se, motivam-se e atuam”<sup>263</sup>.

Essa crença pode tanto influenciar na forma como as instituições gerenciam a presença das mulheres nos espaços de trabalho, nos critérios que estabelece para a progressão de suas carreiras, mas também na forma como as próprias mulheres se percebem enquanto capazes de ocupar determinados postos, como os de alta liderança<sup>264</sup>.

Os dados e análises de pesquisadoras revelam que o problema da baixa representatividade de mulheres em altas posições no judiciário passa pela compreensão de que: o tempo por si só não será suficiente para promover a ascensão dessas mulheres, a discriminação contra mulheres existe dentro das instituições e o debate sobre gênero não pode ser descolado de outros marcadores identitários, principalmente a raça, quando se trata de uma instituição, ainda, predominantemente masculina e branca.

---

260. Leite, 2019, p. 152

261. Ibidem

262. Kahwage, Severi, 2019, p. 68

263. Ibidem

264. Agut Nieto; Martin Hernandez, 2007 apud Kahwage, Severi, 2019, p. 68



### 4.2.1 Não é uma questão de tempo

Havia a hipótese de que era uma questão de tempo<sup>265</sup> para que as mulheres ocupassem posições de liderança no judiciário, uma vez que o número de mulheres bacharéis em Direito estava aumentando, assim como o ingresso delas no setor.

O Censo de 1980 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) registrou a participação de 24,6% de mulheres bacharéis em Direito<sup>266</sup>, já o Censo de 2010, mostrou que esse número havia quase que dobrado, sendo que elas passaram a representar 46,4% de bacharéis em Direito<sup>267</sup>.

Uma vez que o número de mulheres superou o número de homens nos cursos de Direito, criou-se a expectativa de que em pouco tempo isso se refletiria na magistratura<sup>268</sup>. No entanto, o judiciário brasileiro é composto por aproximadamente 38,8% de mulheres, segundo o CNJ (2019)<sup>269</sup>. Entre os juízes substitutos (cargo de entrada), elas representam 44%<sup>270</sup>. Esse número diminui à medida que os cargos na carreira são maiores, sendo 39% das juízes titulares, 23% das desembargadoras e apenas 16% das ministras nos Tribunais Superiores.

Embora o ingresso na carreira pública seja menor em comparação com outras possibilidades de exercício da profissão, também havia otimismo de que haveria uma expansão mais substancial de mulheres no judiciário<sup>271</sup>.

A falta de paridade de gênero no judiciário, que reduz proporcionalmente as chances de mulheres alcançarem cargos mais elevados, não é um caso isolado no setor. De acordo com o Global Gender Gap Report 2022 (GGG)<sup>272</sup>, pelo Fórum Econômico Mundial, levaria 67 anos para a região da América Latina e Caribe alcançar a paridade de gênero<sup>273</sup>. Considerando a realidade internacional e não apenas do ponto de vista regional, levaria 132 anos<sup>274</sup> para o mundo atingir essa meta – 32 anos a mais do que o estimado no relatório de 2020. Em grande parte devido aos efeitos da pandemia de Covid-19, em que as mulheres foram mais designadas para trabalhos de cuidado não remunerados, sofreram mais demissões e ficaram mais expostas ao fardo de desordens emocionais e mentais<sup>275</sup>.

265. Bonelli, Oliveira, 2020, p. 145

266. Ibidem

267. Ibidem

268. Bonelli, Oliveira, 2020, p. 145

269. CNJ, 2019

270. Ibidem

271. Bonelli, Oliveira, 2020, p. 145

272. FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. Global Gender Gap Report 2022. Julho de 2022. Disponível em: <<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

273. Ibid., p. 6

274. Ibid., p. 5

275. Ibid., p. 7

O índice faz a sua avaliação considerando a evolução da paridade de gênero em quatro dimensões (subíndices): participação econômica, educação, saúde e sobrevivência, e empoderamento político. A pesquisa é realizada em 146 países, o que lhe confere uma base robusta de avaliação.

Ainda que o índice não pretenda avaliar especificamente o judiciário dos países, o subíndice de empoderamento político pode ser um bom parâmetro para o tema de interesse desse estudo, uma vez que ele avalia a presença das mulheres em posições de poder no espaço público<sup>276</sup>.

De acordo com o GGG (2022)<sup>277</sup>, a maior lacuna de gênero na América Latina e no Caribe ainda se refere ao subíndice de empoderamento político. Dos 22 países da região, o Brasil está na última posição do ranking junto com Guatemala e Belize. No topo da lista, por sua vez, estão Nicarágua, Costa Rica e México.

A Nicarágua ocupa, inclusive, a oitava posição no ranking global, o que a coloca entre os 10 primeiros países entre os 146 avaliados, com o melhor desempenho entre os que buscam diminuir a desigualdade de gênero.

Voltando à realidade brasileira, a hipótese de que a baixa representatividade das mulheres no judiciário, especialmente em cargos de chefia e nos Tribunais Superiores, seria apenas uma questão de tempo é profundamente desanimadora, se consideradas as notas do relatório GGG e o dados citados acima, como: o percentual de mulheres que se formaram em Direito em 2010 (46%), o percentual de mulheres que ingressaram no judiciário (44%)<sup>278</sup>, o percentual de mulheres em altos cargos nos tribunais (23%)<sup>279</sup>, e o percentual de mulheres nos Tribunais Superiores e STF (16%)<sup>280</sup>.

A seguir, são apresentadas duas tabelas comparativas entre a quantidade de anos que as mulheres levaram para ocupar a posição de presidente do Supremo Tribunal Federal (a mais alta posição na magistratura brasileira), desde o momento em que ingressaram na carreira, em relação aos seus colegas homens. A tabela se propõe a comparar os últimos presidentes desde a eleição da primeira mulher para o cargo, a ministra Ellen Gracie, em 2006:

---

276. Acerca do empoderamento político, os indicadores considerados para a elaboração desse subíndice são: presença de mulheres em órgão legislativo, presença de mulheres em posições ministeriais, anos de uma mulher/ homem como chefe de Estado (últimos 50).

277. Fórum Econômico Mundial, 2022

278. CNJ, 2019

279. Ibidem

280. Ibidem



**Mulheres na presidência do Supremo Tribunal Federal (2006-2022):**

| Nome         | Ano de conclusão do Bacharelado | Ano de entrada na Magistratura | Ano em que foi nomeada uma das onze ministras do Supremo Tribunal Federal | Ano da indicação à presidência do Supremo Tribunal Federal | Biênio do mandato | Anos desde o ano de ingresso na Magistratura até a presidência do Supremo Tribunal Federal |
|--------------|---------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ellen Gracie | 1970                            | 1973                           | 2000                                                                      | 2006                                                       | 2006-2008         | 33                                                                                         |
| Carmen Lúcia | 1977                            | 1983                           | 2006                                                                      | 2016                                                       | 2016-2018         | 33                                                                                         |
| Rosa Weber   | 1967                            | 1975                           | 2011                                                                      | 2022                                                       | 2022-2024         | 47                                                                                         |

O STF teve até o momento (2022) apenas 3 mulheres que ocuparam a sua presidência. Ellen Gracie e Carmen Lúcia levaram 33 anos cada uma para chegar ao cargo de presidente do STF desde o momento em que iniciaram a carreira, enquanto Rosa Weber levou 47 anos. Assim, o número médio de anos que essas mulheres levaram para alcançar o cargo mais alto na carreira de magistrada desde o seu ingresso foi de 37 anos.

**Homens na presidência do Supremo Tribunal Federal (2006-2022):**

| Nome                | Ano de Conclusão do Bacharelado | Ano de entrada na Magistratura | Ano até ser nomeado um dos onze ministros do Supremo Tribunal Federal | Ano até ser indicado à presidência do Supremo Tribunal Federal | Biênio do mandato                                 | Anos desde o ano de ingresso na Magistratura até a presidência do Supremo Tribunal Federal |
|---------------------|---------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| Gilmar Mendes       | 1978                            | 1985                           | 2002                                                                  | 2008                                                           | 2008-2010                                         | 23                                                                                         |
| Cezar Peluso        | 1966                            | 1967                           | 2003                                                                  | 2010                                                           | 2010-2012                                         | 43                                                                                         |
| Ayres Britto        | 1966                            | 1975                           | 2003                                                                  | 2012                                                           | 2012*<br>aposentou-se antes de concluir o mandato | 37                                                                                         |
| Joaquim Barbosa     | 1979                            | 1984                           | 2003                                                                  | 2012                                                           | 2012-2014                                         | 28                                                                                         |
| Ricardo Lewandowski | 1973                            | 1990                           | 2006                                                                  | 2014                                                           | 2014-2016                                         | 24                                                                                         |
| Dias Toffoli        | 1990                            | 2009                           | 2009                                                                  | 2018                                                           | 2018-2020                                         | 9                                                                                          |
| Luiz Fux            | 1976                            | 1982                           | 2011                                                                  | 2020                                                           | 2020-2022                                         | 38                                                                                         |

Dos sete presidentes homens que o STF teve desde 2006, três fizeram um percurso muito rápido desde o momento em que entraram na carreira até a chegada à presidência, em comparação com os anos necessários para que suas colegas chegassem ao mesmo cargo e até mesmo outros colegas homens o fizessem. São eles Gilmar Mendes, que levou 23 anos, Ricardo Lewandowski, que levou 24 anos, e Dias Toffoli, que levou apenas 9 anos. Assim, o número médio de anos que esses homens levam para alcançar o cargo mais alto na carreira de magistrado desde o ingresso é de 28 anos.

Entre essas mulheres ministras e esses homens ministros, há uma diferença média de 11 anos desde o ingresso na carreira até o cargo de presidente do mais alto tribunal brasileiro. Ressalte-se não apenas o número de anos que um grupo e outro levaram para chegar a tal posição, mas a baixa representatividade. Desde a sua criação em 1824<sup>281</sup>, o Supremo Tribunal Federal foi presidido por 3 mulheres e 46 homens<sup>282</sup>. É interessante relacionar a chegada dessas mulheres a tal posição com o período em que isso ocorre, uma vez que todas elas ocuparam esse cargo somente a partir de 1988, ano da instituição da Constituição Federal, que reestruturou o governo brasileiro, criando o Poder Judiciário tal qual é hoje, e determinando igualdade entre mulheres e homens.

A exemplo do que essas tabelas comparativas do STF mostram, o cenário existente demonstra que é preciso mais intencionalidade por parte da instituição para que o judiciário brasileiro seja paritário, conseguindo reduzir os obstáculos que aumentam a desigualdade de gênero no setor.

Infelizmente, para a pesquisadora Clara Alves<sup>283</sup> não há sinais concretos de uma mudança futura, já que nos últimos 10 anos apenas três projetos tramitaram no Congresso Nacional diretamente relacionados ao tema, conforme será detalhado no Capítulo 5. Dois deles foram arquivados ao final da legislatura de suas autoras, conforme previsto no art. 332. do Regimento Interno do Senado<sup>284</sup>.

#### 4.2.2 Papéis de gênero e sexismo dentro das instituições

A feminização do judiciário não parece ser suficiente para reduzir discriminações de gênero nas instituições que o compõem. O paradigma masculino, predominante na sociedade brasileira e na área<sup>285</sup>, faz com que as mulheres enfrentem obstáculos internos nas instituições em uma relação direta com os obstáculos externos, do ponto de vista sociocultural, que ainda considera a magistratura uma profissão para homens.

281. BRASIL. Site Supremo Tribunal Federal. Histórico. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/textos/verTexto.asp?servico=sobreStf-ConhecaStfHistorico>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

282. BRASIL. Site Supremo Tribunal Federal. Presidentes. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/ministro/listarPresidente.asp>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

283. Alves, 2017, p. 367

284. BRASIL. Site Senado. Regimento Interno. Disponível em: <[https://www.senado.gov.br/comissoes/documentos/SGM/regimentoArt\\_332.pdf](https://www.senado.gov.br/comissoes/documentos/SGM/regimentoArt_332.pdf)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

285. Filho, Moreira, Sciammarella, 2015, p. 74



Historicamente, essa profissão foi exercida por homens, e, por isso, a estrutura institucional ainda os favorece. Desde a entrada, supostamente neutra, até a chegada em uma alta posição na carreira, são inúmeras as discriminações de gênero.

O concurso para magistratura exige, além de conhecimento técnico, saúde física e mental, que a candidata corresponda a um padrão de estereótipo de gênero<sup>286</sup> associado ao recato e à discrição.

Uma vez que as bancas examinadoras – espaço de poder e prestígio, como já dito anteriormente – são majoritariamente ocupadas por homens, elas reproduzem um microcosmo da magistratura como um todo, revelando a imensa assimetria de gênero<sup>287</sup> que ainda existe.

Comumente, os grupos que formam as bancas examinadoras são preenchidos por indicação vinda dos tribunais, o que escancara ainda mais a desigualdade de gênero. Desde 1988, as mulheres tiveram participação aproximada de 10% neste tipo de grupo<sup>288</sup>.

Sob o ponto de vista prático, o que se percebe é que as bancas majoritariamente ou exclusivamente masculinas reproduzem discriminação a partir de questionamentos machistas. As candidatas costumam mencionar que elas são submetidas a perguntas sob o viés do estereótipo de gênero<sup>289</sup>.

A desembargadora Maria Benice Dias relata que foi questionada sobre sua virgindade durante a entrevista conduzida por sua banca – disse a desembargadora Maria Berenice Dias, do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul (TJ-RS), em entrevista à revista Carta Forense em março de 2006<sup>290</sup>.

Já outra magistrada, em entrevista à pesquisadora Bonelli<sup>291</sup>, relata que foi questionada sobre como lidaria com uma situação em que um advogado “desse em cima dela”. Ela conta que a banca estava preocupada em saber se ela chamaria a polícia, se resolveria sozinha, se agiria de forma histórica.

Todos esses fatos revelam que, ainda que o processo de ingresso na magistratura se pretenda neutro, ele é bastante marcado pelo machismo. As pesquisadoras<sup>292</sup> notam que aquilo que se apresenta como neutro é, na verdade, um padrão bastante masculino e patriarcal, ignorando as diferenças de gênero.

286. Op.cit.

287. Alves, 2017, p. 355

288. Ibidem

289. Kahwage E Severi, 2019; Bonelli, Oliveira, 2020, p. 154

290. Filho, Moreira, Sciammarella, 2015, p. 72

291. Bonelli, 2013

292. Filho, Moreira, Sciammarella, 2015, p. 72; Bonelli, Oliveira, 2020, p. 147

"Esse ideário da neutralidade tomou como referencial os profissionais que dominaram a atividade durante sua constituição e consolidação, no caso, os homens brancos socialmente favorecidos. A postura da autoridade, o modelo da vestimenta, as representações do ser profissional foram elaboradas como universais, mas se apoiaram em modelos particulares que expressavam gênero, raça e classe específicos"<sup>293</sup>.

Apesar de uma entrada e um percurso carregados de situações discriminatórias, entre as mulheres advogadas, as carreiras públicas são percebidas como mais igualitárias e viáveis no que diz respeito a uma conciliação entre vida profissional e vida pessoal<sup>294</sup>, especialmente em relação ao trabalho de cuidado da família. No entanto, ainda que consigam ingressar na carreira, o que se percebe no dia a dia da profissão são ambientes e cargos planejados para pessoas sem necessidade de exercer responsabilidade familiar, como exemplifica a pesquisadora Alves<sup>295</sup>:

"Tudo isso se reflete na carga horária projetada como oficial para o trabalho, na falta crônica de creches e berçários nas dependências do Poder Judiciário, no desenho institucional das promoções e titularizações que, via de regra, ocasionam permanente mudança de sede de jurisdição. São inúmeros os exemplos e aspectos que densificam esta percepção de que o espaço público da magistratura é condicionado por um determinado modelo de vida privada hegemônica patriarcal e masculina."

Tais fatos contribuem para que a experiência da parentalidade seja muito diferente entre homens e mulheres. É possível observar que, em comparação com a paternidade, a maternidade é menos comum no topo da carreira. Entre as pessoas desembargadoras, 96% dos homens são pais e 84% das mulheres são mães. Já em cargos hierarquicamente inferiores essa diferença é muito menor. Entre juízas e juízes substitutos (cargo de entrada no Poder Judiciário), por exemplo, a diferença é quase zero: 60% dos homens são pais e 58% das mulheres são mães<sup>296</sup>.

A progressão de carreira também pode se associar ou não aos relacionamentos conjugais. Os homens desembargadores afirmam que ter cônjuge favoreceu a sua escalada profissional. Já entre as mulheres esse fato não é tido como relevante. No entanto, elas apontam que o que realmente pode estar relacionado a sua progressão de carreira é a forma como gerenciam as emoções, o que pode ser considerado um "trabalho das emoções"<sup>297</sup>.

Esse trabalho das emoções exercido pelas mulheres está relacionado com a gama de sentimentos que precisam administrar como consequência dos ataques à sua subjetividade de gênero.

293. Bonelli, Oliveira, 2020, p. 147

294. Idem, 2020, p. 144

295. Alves, 2017, p. 360

296. Bonelli, Oliveira, 2020, p. 157

297. Hochschild, 2003 a Bonelli, Oliveira, 2020, p. 158



No interior das instituições, elas precisam enfrentar situações de invisibilidade, situações em que não terão suas vozes ouvidas, situações em que se autocensuram, deixando transparecer apenas as emoções esperadas para o ambiente de trabalho<sup>298</sup>.

Em entrevista aos pesquisadores Roberto Filho, Rafaela Moreira e Ana Paula Sciammarella<sup>299</sup>, magistradas que chegaram nas altas posições da carreira, relatam que expressar firmeza e rigidez foram marcas de suas trajetórias. Além da necessidade de terem que demonstrar que eram mais capazes – não apenas igualmente capazes – do que os homens.

Essa constatação é reforçada na pesquisa de Diego Arguelhes, Juliana Gomes e Rafaela Nogueira<sup>300</sup> que analisou as relações interpessoais, no âmbito profissional, entre ministros do Supremo Tribunal Federal. As pesquisadoras perceberam que a competência das ministras era frequentemente colocada à prova pelos colegas ministros. Comumente, os juízes pediam para revisar, usando-se do seu poder de pedido de vista, os pareceres elaborados por suas colegas mulheres. Algumas vezes, essa manifestação ocorreu de forma pública, gerando constrangimento para a ministra, não apenas entre colegas, mas para além da instituição, visto que algumas deliberações do STF são televisionadas<sup>301</sup>.

Além disso, a pesquisadora Alves<sup>302</sup> ainda pontua que muitos desdobramentos da carreira na magistratura ocorrem em encontros informais fora do horário de trabalho, criando-se, muitas vezes, uma relação de “fraternidade enviesada pelo gênero”.

Na tentativa de não aceitarem ficar à margem, lugar onde muitas vezes essas mulheres são colocadas no dia a dia da atividade profissional, a maioria delas costuma anular as suas subjetividades de gênero a ponto de não reconhecerem publicamente que podem ter sofrido discriminação pelo fato de serem mulheres<sup>303</sup>.

Uma vez que não há impedimento legal para que mulheres ingressem na carreira e, ainda prevalece a ideia de que “é só uma questão de tempo” para que elas alcancem altas posições na profissão, várias magistradas não identificam o gênero como um fator que torna mais lenta a sua permanência ou progressão na carreira. As discriminações – sutis ou, em alguma medida, já naturalizadas – se camuflam na aparência de que o judiciário é também justo no interior de suas instituições, com oportunidades iguais para todas as pessoas<sup>304</sup>.

298. Bonelli, Oliveira, 2020, p. 158

299. Filho, Moreira, Sciammarella, 2015, p. 70

300. ARGUELHES, Diego Werneck; GOMES, Juliana Cesário Alvim; NOGUEIRA, Rafaela. Gênero e Comportamento Judicial no Supremo Tribunal Federal: os ministros confiam menos em relatoras mulheres?. Revista Brasileira de Políticas Públicas, v. 8, n. 2, 2018. Disponível em: <<https://www.rel.uniceub.br/RBPP/article/view/5326>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

301. Leite, 2019, p. 155

302. Alves, 2017, pág. 360

303. O mesmo, 2017, pág. 358

304. Bonelli, Oliveira,, 2020, p. 146

Bonelli<sup>305</sup> considera que essa naturalização – tanto das discriminações quanto da função que exercem na instituição, majoritariamente longe das posições que simbolizam poder – pode estar relacionada justamente com a baixa representatividade no setor. Uma vez que não se veem representadas nos corpos ali presentes, precisam lidar com a ausência daquelas que poderiam chamar de iguais, precisam lidar com o não-pertencimento imposto, e a forma como isso ocorre pode ser “mimetizando o modelo valorizado”, tido como padrão ali.

Diante disso, a ideologia do profissionalismo que impera no judiciário, em que a excelência profissional está inserida em um suposto ambiente de neutralidade, precisa ser repensada<sup>306</sup>. Assim como a própria noção de neutro em um ambiente cujo padrão vigente é masculino. A defesa da neutralidade não pode invisibilizar discriminações e nem impedir uma distribuição desigual de privilégios, já que para superar a desigualdade é preciso agir de modo desigual com os diferentes.

Sendo assim, o maior desafio atual não está na busca por uma expansão da presença feminina no judiciário<sup>307</sup>, mas “na construção de uma alteridade de gênero que propicie diversidade e heterogeneidade nas cúpulas”<sup>308</sup> e que reconheça as diferenças de gênero para que haja uma promoção de equidade a fim de se alcançar a igualdade.

#### 4.2.3 Mulheres: um grupo heterogêneo

Se, por um lado, a construção identitária de um grupo depende do fortalecimento do que lhe é semelhante, por outro, unificar um grupo heterogêneo pode mascarar problemas vivenciados por partes desse grupo. Deve ser dada ainda mais atenção no caso de grupos de minorias políticas que podem ser compostos por pessoas que acumulam marcadores identitários que as tornam ainda mais invisibilizadas ou excluídas dos espaços públicos e dos espaços de poder.

Alves<sup>309</sup> pontua que diante da diversidade que descreve o grupo “mulheres” é interessante se questionar se é mesmo possível construir uma “identidade da mulher magistrada” e se é mesmo necessário que isso seja feito.

Com essa questão em mente, este subcapítulo apresentará alguns dados que demonstram como a baixa representatividade das mulheres no judiciário, bem como a discriminação institucional, são agravadas quando são considerados marcadores de raça/etnia, classe social, deficiência, entre outros. É importante ressaltar que cada mulher vivencia o gênero de uma forma diferente<sup>310</sup>.

305. Bonelli, 2011

306. Bonelli, Oliveira, 2020, p. 146

307. Filho, Moreira, Sciammarella, 2015, p. 74

308. Ibidem

309. Alves, 2017, p. 356

310. PRATT, Carla D. Sisters in law: black women lawyers' struggle for advancement. Michigan State Law Review, [East Lansing, MI], n. 5, p. 1.777-1.795, agosto 2012. Disponível em: <<https://www.michiganstatelawreview.org/2012>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.



Ao se pensar a partir dessa sobreposição de marcadores identitários é preciso se ter conhecimento do conceito de interseccionalidade, que emerge do movimento feminista negro nos Estados Unidos e Reino Unido na década de 1970 e será sistematizado em 1989 por Kimberlé Crenshaw.

Segundo Crenshaw, 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"<sup>311</sup>.

O que Crenshaw demonstra é que não se pode fazer análises sociais de grupos minoritários sem se levar em consideração o sistema de opressões, em outras palavras, opressões de diferentes origens, em que essas pessoas se encontram. As origens do machismo não são as mesmas do racismo nem da discriminação pela classe social e eles operam de forma diferente, mas em algum momento eles se entrecruzam e, obviamente, oprimem mais quem se encontra na encruzilhada.

Para os profissionais do Direito que buscam ingressar na magistratura e, posteriormente, avançar na carreira não é diferente. Dessa forma, o entrecruzamento de gênero, raça e classe social forma mais obstáculos<sup>312</sup> para aquelas que se encontram na base da pirâmide social em termos de acessos: as mulheres negras, indígenas e de baixa renda.

As pesquisadoras Tharuell Kahwage e Fabiana Severi<sup>313</sup> chamam a atenção para o fato de haver poucas pesquisas sobre o perfil da mulher no judiciário que se aprofundem em uma perspectiva interseccional e denunciam que:

"Se, por um lado, não faltam estatísticas sobre o encarceramento de negros e a violência contra eles, por outro lado, suas vozes e vivências parecem não ressoar em outras áreas que não sejam relacionadas a tais espaços de subordinação e exclusão".

Apesar disso e considerando as pesquisas disponíveis sobre o perfil da magistratura, elas mostram que as mulheres brancas, heterossexuais, de classe média e sem deficiências são o parâmetro universal de experiência de mulheres quando o assunto é "mulher no judiciário"<sup>314</sup>.

311. CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ref/a/mbTpP4SFXPnJZ397j8fSBQQ/?lang=pt&format=pdf>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

312. Bonelli, Oliveira, 2020, p. 151

313. Kahwage, Severi, 2019, p. 60

314. Kahwage, Severi, 2019, p. 59; Bonelli, Oliveira, 2020, p. 150

Sendo assim, é importante afirmar que, ainda que as mulheres negras e indígenas, muitas oriundas de classes mais baixas, não sejam a maioria dentre as mulheres magistradas, elas existem. É possível observar um aumento da presença delas no judiciário a partir de 2015<sup>315</sup>, como uma consequência das ações afirmativas instituídas em 2002, como as políticas públicas de inclusão no Ensino Superior, com a criação das cotas raciais (para negros e indígenas) e sociais (para pessoas de baixa renda e que sempre estudaram em escolas públicas), além de incentivos a promoção da igualdade étnico-racial em diversas áreas da sociedade. Tal contexto influenciou o CNJ a também reservar vagas na magistratura, desde 2014, a fim de trazer maior diversidade para a composição do judiciário. Esta política deve vigorar até 2024<sup>316</sup>.

As pesquisadoras Bonelli e Oliveira<sup>317</sup> observam que a raça tende a ser um obstáculo maior para as mulheres em início de carreira. Mulheres negras e indígenas tendem a encontrar mais hostilidade do que homens negros e indígenas<sup>318</sup>.

A reserva de vagas para juízas e juizes negros/indígenas tem sido mais efetiva para eles, chegando a atingir 24% de juizes substitutos negros, enquanto essa porcentagem fica em 16% para as juízas substitutas negras<sup>319</sup>.

No entanto, após a entrada, a progressão de carreira para ambos segue o mesmo ritmo, no que as pesquisadoras chamam de uma “igualdade perversa”<sup>320</sup> de baixa representatividade. Há 18% de juízas titulares e 12% de desembargadoras negras ou indígenas; e 19% de juizes titulares e 13% de desembargadores negros ou indígenas.

Ainda que tenham ocorridos avanços na composição do judiciário, a profissão jurídica permanece masculina e com uma cultura institucional que impulsiona as pessoas não alinhadas com o padrão vigente a uma anulação de suas subjetividades<sup>321</sup>, para que possam sobreviver e se integrar ao grupo que, após o concurso público, também passaram a fazer parte: o seletivo grupo de magistrados, que ainda é muito homogêneo.

Para se adaptar ao grupo pouco diverso, Neallani<sup>322</sup> observa que as pessoas racializadas utilizam-se de mecanismos para se “tornar sem raça”, tal qual também foi observado no subcapítulo anterior quando as mulheres naturalizam a discriminação de gênero para se adequarem ao espaço. Portanto, nessa intersecção de gênero e raça, mulheres racializadas se encontram em uma posição de anulação desses dois marcadores identitários.

315. Bonelli, Oliveira, 2020, p. 159

316. Ibidem

317. Ibid., p. 160

318. Ibidem

319. Bonelli, Oliveira, 2020, p. 160

320. Ibid., p. 161

321. Kahwage, Severi, 2019, p. 53

322. Neallani, 1992, apud Kahwage, Severi, 2019, p. 67



Dentre as discriminações vividas por mulheres racializadas, aquelas perpetradas por colegas dos próprios órgãos judiciais que integram são as mais humilhantes<sup>323</sup>. Assim, em um ambiente hostil, essas mulheres utilizam estratégias que lhes permitem permanecer na profissão. Os pesquisadores Tomlinson, Muzio, Sommerlad, Webley e Duff (2013) entrevistaram 68 mulheres brancas, negras e minorias étnicas na profissão jurídica e conseguiram apontar duas estratégias de sobrevivência no ambiente jurídico por esses grupos. Uma delas é a estratégia de assimilação, em que há a "exibição de padrões comportamentais e traços que sinalizaram a conformidade com a cultura dominante branca e masculina"<sup>324</sup>. A segunda estratégia foi a de não parecer "étnico", já que existe um estereótipo de que determinados grupos minorizados em razão étnico-racial possuem práticas "não refinadas", o que seria incompatível com o ambiente jurídico<sup>325</sup>.

O que as pesquisas apresentadas neste capítulo mostram é que a feminização do judiciário não parece ser suficiente para garantir maior representatividade de mulheres em altas posições – situação agravada quando se considera outros marcadores identitários – e nem parece ser suficiente para mudar uma cultura institucional que insiste em reproduzir sutis discriminações de gênero e também de raça.

Esta constatação aponta para a necessidade de uma agenda concreta voltada à promoção da igualdade de gênero, considerando: a existência de um órgão permanente voltado à elaboração de políticas públicas com esse viés<sup>326</sup>; e também a revelação da dinâmica de poder<sup>327</sup> e sutis discriminações para que possam ser enfrentadas.

Portanto, qualquer tentativa de compreensão da desigualdade de gênero no judiciário, a fim de superá-lo, deve ir além da contagem de números e apresentação de porcentagens. Kahwage e Severi<sup>328</sup> sugerem aprofundar no que diz respeito ao impacto da feminização para a profissão e para o Direito, em especial, do ponto de vista dos processos deliberativos judiciais<sup>329</sup> e é nesse sentido que se tentará caminhar no próximo capítulo.

---

323. Kahwage, Severi, 2019, p. 66

324. Tomlinson; Múzio; Férias de verão; Webley; Duff, 2013, pág. 257 apud Kahwage, Grave, 2019, p. 67

325. Ibidem

326. Alves, 2017, p. 367

327. Idem, 2017, p. 369

328. Kahwage E Severi, 2019, pág. 52

329. Ibidem

## 5. Iniciativas para superar desafios e alcançar a Igualdade de Gênero no poder judiciário brasileiro

Com o objetivo de entender melhor quem é a mulher na magistratura brasileira e com isso traçar melhores políticas para fomentar sua participação nas instituições em que atuam, como também garantir sua presença em cargos de alto escalão, a AMB em parceria com a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (Enfam) elaborou uma pesquisa inédita intitulada *O Perfil das Magistradas Brasileiras: rumo à equidade de gênero nos tribunais*<sup>330</sup>. A pesquisa realizada pela AMB é a primeira dedicada exclusivamente às magistradas em 73 anos de história da associação. A pesquisa foi idealizada e coordenada pela magistrada Eunice Prado (TJ-PE).

Foram analisadas 1.400 respostas e uma das perguntas foi sobre quais medidas eles consideraram eficazes para combater a desigualdade de gênero no judiciário. Mais de 80% delas mencionaram as seguintes iniciativas listadas abaixo em ordem decrescente:

- participação feminina em bancas de concursos;
- participação feminina no painel principal dos eventos das escolas judiciárias;
- oportunidades suficientes para as juízas assumirem cargos na administração do tribunal;
- incentivo à produção científica feminina;
- oportunidades para as juízas atuarem como professoras e conferencistas em escolas judiciais;
- a atuação efetiva de comissões e grupos de estudos para aumentar a participação feminina no judiciário;

330. AMB. AMB Mulheres apresenta dez medidas para a concretização da igualdade de gênero no Judiciário. 2022. Disponível em: <<https://www.amb.com.br/amb-mulheres-apresenta-dez-medidas-para-a-concretizacao-da-igualdade-de-genero-no-judicialrio/>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.



- realização de eventos e campanhas para mudar a cultura institucional nos tribunais;
- capacitação para que mais mulheres assumam cargos de gestão;
- nomeação igualitária de juízas e juízes, com reserva de vagas para cargos de alto escalão na carreira;
- e uma política de meta de paridade de gênero.

Considerando essas possíveis medidas apresentadas pelas magistradas, este capítulo apresentará algumas iniciativas que estão sendo realizadas no Poder Judiciário brasileiro e que já estão alinhadas às medidas acima mencionadas e também apresentará outras iniciativas em andamento com o intuito de promover a igualdade de gênero no Poder Judiciário.

Como a beneficiária deste projeto é a AMB, associação de magistrados cujos membros atuam no Poder Judiciário brasileiro, a busca por iniciativas concentrou-se nos seguintes órgãos: STF, CNJ, Tribunais Superiores e Tribunais Inferiores.

É importante lembrar que também é uma abordagem desta pesquisa trazer um olhar sobre as mulheres magistradas em cargos superiores. Por esse motivo, a pesquisa também se concentrou em projetos de lei relacionados a esse assunto.

## ABORDAGEM METODOLÓGICA

A pesquisa partiu de uma busca no site das seguintes instituições: Supremo Tribunal Federal, Conselho Nacional de Justiça e Tribunais Superiores. A busca foi baseada nas palavras-chave “igualdade de gênero” e “mulheres na liderança”. Todos os resultados foram encontrados na “área de notícias” das instituições.

Em busca no site dos Tribunais Superiores, algumas notícias em destaque foram sobre iniciativas dos Tribunais Inferiores vinculados àquela divisão. Por exemplo: ao pesquisar no site do Tribunal Superior Eleitoral (Tribunal Superior), foi possível encontrar iniciativas de alguns Tribunais Regionais Eleitorais (que são Tribunais Inferiores)

Os critérios de seleção das iniciativas basearam-se no fato de haver menção explícita e/ou intenção de promoção da igualdade de gênero.

Além disso, duas iniciativas elencadas no capítulo foram encontradas por uma busca direta, que é o caso do Programa Indira e da Recomendação 102/2021, ambas citadas no seminário Mulheres na Justiça, organizado pelo Conselho Nacional de Justiça.



## 5.1 Supremo Tribunal Federal

### TREINAMENTO

#### Palestra Mulheres em posição de liderança: uma questão de equidade

Como parte do projeto Diálogos com o Supremo, uma iniciativa do Supremo Tribunal Federal (STF), conduzida pela Secretaria de Altos Estudos, Pesquisas e Gestão da Informação (SAE), em novembro de 2022, aconteceu uma palestra sobre igualdade de gênero e liderança para todos os servidores públicos com transmissão ao vivo via YouTube. Para a palestra, intitulada Mulheres em posição de liderança: uma questão de equidade, a professora e doutora em Filosofia Gisèle Szczyglak foi convidada para orientar uma reflexão sobre pensamento crítico, relacionamento interpessoal, liderança e melhorias no serviço público – temas abordados sob a perspectiva de gênero. A professora Gisele também é especializada em apoiar a transformação institucional, o que é necessário quando se fala em promoção da igualdade de gênero dentro das instituições, uma vez que isso demanda mudanças culturais e estruturais<sup>331</sup>.

### PRODUÇÃO DE CONHECIMENTO

#### e-book Mulheres em Direito Constitucional<sup>332</sup>

Este e-book apresenta 100 referências bibliográficas escritas por mulheres autoras e pesquisadoras. O objetivo do e-book é evidenciar a produção de conhecimento feminino no campo do Direito e, neste caso, com foco no Direito Constitucional. Como o campo é historicamente marcado por uma perspectiva patriarcal, uma publicação como esta alavanca a discussão sobre a presença feminina nesse campo e também expressa que as mulheres são capazes de produzir conteúdos não apenas sobre questões de gênero – embora a lente de gênero quase sempre esteja presente. A publicação também mostra as legislações nacionais que promoveram os Direitos das Mulheres ao longo dos anos, como também a mulher na magistratura, as desigualdades sociais e outros<sup>333</sup>.

331. BRASIL. STF. STF promove palestra sobre liderança e equidade de gênero. 2022. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=497078&ori=1>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

332. BRASIL. STF. Produção de mulheres em direito constitucional [recurso eletrônico]: bibliografia, legislação e jurisprudência temática / Supremo Tribunal Federal. – Brasília : STF, Secretaria de Altos Estudos, Pesquisas e Gestão da Informação, 2022. Disponível em: <[https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/bibliotecaConsultaProdutoBibliotecaBibliografia/anexo/Producao\\_mulheres\\_direito\\_constitucional.pdf](https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/bibliotecaConsultaProdutoBibliotecaBibliografia/anexo/Producao_mulheres_direito_constitucional.pdf)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

333. BRASIL. STF. STF publica livro sobre produção de mulheres em direito constitucional. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=484369&ori=1>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.



### **Revista Suprema<sup>334</sup>**

A revista Suprema foi lançada em junho de 2021 e desde então tem sido publicada semestralmente. Alinha-se com a Agenda 2030, principalmente por endossar critérios de igualdade de gênero e raça como também de diversidade regional na composição de seu Conselho Editorial, em sua equipe de avaliação por pares e também em seus artigos publicados. Como exemplo que o comprova, a última edição da Revista Suprema teve 12 artigos publicados dos quais 2 deles foram escritos exclusivamente por mulheres e 3 por uma dupla mista. Desde o início, a publicação recebeu mais de 9.000 acessos e downloads, o que, segundo avaliação do STF, representa grande visibilidade<sup>335</sup>.

## **5.2 Conselho Nacional de Justiça**

### **ATOS NORMATIVOS**

#### **Recomendação 42/2012<sup>336</sup>**

Essa ação normativa foi a primeira relacionada à igualdade de gênero na instituição, segundo a plataforma de busca do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Ela recomenda o uso de linguagem inclusiva quanto ao gênero da pessoa servidora pública por todos os tribunais do Poder Judiciário brasileiro. Está escrito:

Art. 1º Recomenda-se aos tribunais indicados nos incisos II a VII do art. 92. da Constituição Federal que:

I) ao referir-se a cargos no Poder Judiciário, observar o gênero do ocupante, respeitando-se a condição feminina ou masculina;

II) a linguagem inclusiva de gênero, referente aos cargos, é observada em atos oficiais de nomeação, posse, designação, documento funcional, crachá de identificação pessoal, placa de carro, cartão de visita, placa de identificação, entre outros destinados à identificação.

334 Suprema [recurso eletrônico] : revista de estudos constitucionais / Supremo Tribunal Federal. – v. 1, nº 1 (jan./jun. 2021)- . – Brasília: STF, Secretaria de Altos Estudos, Pesquisas e Gestão da Informação, 2021- .1 recurso online (v.) Disponível em: <<https://suprema.stf.jus.br/index.php/suprema/issue/view/3/3>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

335. BRASIL. STF. Ações institucionais do primeiro ano da gestão do ministro Luiz Fux fortalecem laços do Judiciário com a sociedade. 2021. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=472787&ori=1>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

336. BRASIL. Recomendação nº 42 de 08/08/2012. CNJ. 2012. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/840>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

### **Resolução 255/2018**<sup>337</sup>

A **Resolução 255/2018** foi assinada pela ministra Carmen Lúcia, a segunda mulher a ocupar a presidência do STF e consequentemente do CNJ. Essa ação normativa foi a primeira mais intencional na perspectiva de promover a igualdade de gênero no judiciário brasileiro, pois orientou a criação de uma política nacional sobre o tema, especificamente relacionada ao aumento da participação feminina na área. Como está escrito na **Resolução 255/2018**, seu objetivo é:

Art. 1º Instituir a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário.

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

### **Resolução 270/2018**<sup>338</sup>

Garantir a possibilidade de uso do nome social para pessoas trans, travestis e transexuais usuárias de serviços judiciários, pessoas magistradas, estagiárias, servidoras públicas e demais trabalhadoras do Poder Judiciário.

### **Recomendação 85/2021**<sup>339</sup>

Recomenda a alguns Tribunais Superiores e Inferiores atenção especial à paridade de gênero nas Comissões Organizadoras e Bancas Examinadoras de seus concursos. Está escrito:

Art. 1º Recomendar aos Tribunais de Justiça dos Estados, aos Tribunais Regionais Federais, aos Tribunais Regionais do Trabalho, aos Tribunais de Justiça Militar dos Estados e ao Superior Tribunal Militar que observem, nas vagas de suas indicações, composição paritária de gênero na formação das Comissões Organizadoras e das Bancas Examinadoras de seus respectivos concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura.

337. BRASIL. Resolução nº 255 de 04/09/2018. CNJ. 2018. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2670>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

338. BRASIL. Resolução nº 270 de 11/12/2018. CNJ. 2018. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2779>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

339. BRASIL. Recomendação nº 85 de 12/01/2021. CNJ. 2021. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3670>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.



**Resolução 376/2021**<sup>340</sup>

Determina que todas as unidades do Poder Judiciário brasileiro devem adotar como obrigação o uso de linguagem inclusiva de gênero para nomear a profissão do servidor público em todas as comunicações como em quaisquer outros usos institucionais, como por exemplo, placas de identificação de departamento.

**COMBATE À VIOLÊNCIA INSTITUCIONAL CONTRA MULHER****Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero**

Por meio da [Recomendação 128/2022](#)<sup>341</sup>, o CNJ recomenda o uso do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, medida para fomentar a implementação da política nacional de igualdade de gênero estabelecida pela Resolução 255/2018 (sobre o aumento da participação feminina no Poder Judiciário) e Resolução 254/2018 (sobre o combate às violências contra mulher relacionadas às mulheres usuárias dos serviços do judiciário). O protocolo deve ser adotado por todos os órgãos do Poder Judiciário e vale tanto para julgamentos externos quanto internos, o que significa que os processos administrativos devem ser analisados sob essa ótica. Considerando o medo que as servidoras públicas podem ter de perder oportunidades na carreira ao denunciar violências institucionais e reivindicar seus direitos, este protocolo tem a intenção de mitigar essa impressão, proporcionando um tratamento mais igualitário sobre as questões de gênero enfrentadas também dentro da instituição<sup>342</sup>.

**Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual**

De acordo com a [Resolução 351/2020](#)<sup>343</sup>, uma Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deve ser estabelecida em cada tribunal do Poder Judiciário. Para Salise Monteiro, conselheira do CNJ, como medida para pressionar os tribunais a implementar a Resolução 351/2020, os tribunais que não a atenderem perderão pontos na disputa pelo Prêmio CNJ de Qualidade. Ela também destacou que a resolução pretende estimular os centros de formação dos tribunais a incluir os principais pontos da ação normativa, bem como informações sobre assédio moral e sexual no currículo dos programas de treinamento<sup>344</sup>.

340. BRASIL. Resolução nº 376 de 02/03/2021. CNJ. 2021. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3765>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

341. BRASIL. Recomendação nº 128 de 15/02/2022. CNJ. 2022. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4377>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

342. BRASIL. CNJ. Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero [recurso eletrônico] / Conselho Nacional de Justiça. — Brasília: Conselho Nacional de Justiça – CNJ; Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – Enfam, 2021. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

343. BRASIL. Resolução nº 351, DE 28 DE OUTUBRO DE 2020. CNJ. 2020. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/files/original-192402202011035fa1ae5201643.pdf>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

344. BRASIL. STM. Ansiedade, depressão e suicídio são as maiores consequências do assédio moral e sexual. 2022. Disponível em: <<https://www.stm.jus.br/informacao/agencia-de-noticias/item/12495-ansiedade-e-depressao-inclusive-com-suicidios-sao-as-doencas-mais-comuns-em-consequencia-de-assedio-moral-e-sexual>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

## Medida de segurança

Por meio da [Recomendação 102/2021](#)<sup>345</sup>, o Poder Judiciário deve adotar medidas de segurança para prevenir e mitigar as violências contra mulher perpetradas contra magistradas e servidoras do judiciário. Entende-se por medidas de segurança: a distribuição de coletes à prova de balas ou a criação de comissões dedicadas a garantir a segurança das mulheres, entre outras.

## PRODUÇÃO DE CONHECIMENTO

### e-book Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero<sup>346</sup>

Como forma de demonstrar como o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, estabelecido pela Recomendação 128/2022, deve ser colocado em prática, o CNJ elaborou um e-book com: conceitos relacionados ao universo da igualdade de gênero e violências contra mulher; questões de gênero mais frequentes em cada tribunal; e um guia (passo a passo) direcionado às magistradas e aos magistrados para a implementação do protocolo.

### Cartilha Assédio moral sexual e discriminação – Política de Prevenção e Enfrentamento no âmbito do Poder Judiciário<sup>347</sup>

Esta cartilha foi elaborada para definir os diversos tipos de assédio e suas consequências. Apresenta também estudos de caso, medidas de prevenção e as atribuições das comissões instituídas pela Resolução 351/2020 para fins de combate ao assédio moral e sexual no Poder Judiciário.

## INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO DE MULHERES

### Repositório Nacional de Mulheres Juristas

De acordo com a [Resolução 418/2021](#)<sup>348</sup>, todos os tribunais devem criar um repositório online para sistematizar informações sobre magistradas com diferentes especialidades visando contribuir com a implementação da política nacional de igualdade de gênero estabelecida pela “Resolução 255/2018”. Os principais pontos sobre a estrutura e funcionamento do repositório estão descritos na ação normativa acima mencionada, a saber:

345. BRASIL. Recomendação nº 102, de 19/08/2021. CNJ. 2021. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/files/original-12020582021082061200eaa7982d.pdf>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

346. BRASIL. CNJ. Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero [recurso eletrônico] / Conselho Nacional de Justiça. — Brasília: Conselho Nacional de Justiça – CNJ; Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – Enfam, 2021. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

347. BRASIL. CNJ. ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO Política de Prevenção e Enfrentamento no âmbito do Poder Judiciário. 2021. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-assediomoral-aprovada.pdf>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

348. BRASIL. Resolução nº 418 de 20/09/2021. CNJ. 2021. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4116>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.



Art. 1º O art. 2º da Resolução CNJ no 255/2018 passa a vigorar acrescido dos §§ 1º, 2º, 3º, 4º e 5º:

"Art. 2º .....

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

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

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

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

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

Por meio da [Portaria 176/2022](#)<sup>349</sup>, o CNJ instituiu o Repositório Nacional de Mulheres Juristas. Trata-se de um repositório público online dedicado exclusivamente a coletar nomes femininos de magistradas e sua área de atuação com o objetivo de alavancar a participação feminina na instituição, dando-lhes visibilidade e estimulando decisões mais intencionais relacionadas a: composição de painelistas em eventos institucionais; nomeação para bancas examinadoras de concursos e outros.

349. BRASIL. Portaria nº 176 de 27/05/2022. CNJ. 2022. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4563>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

## 5.3 Tribunais Superiores

### 5.3.1 Superior Tribunal de Justiça

#### INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO DE MULHERES

##### Programa Equilibra<sup>350</sup> e Humaniza STJ<sup>351</sup>

O Superior Tribunal de Justiça (STJ) criou o Programa de Participação Institucional Feminina no Superior Tribunal de Justiça, nomeado Programa Equilibra STJ, em março de 2019, com término em fevereiro de 2021. Esse programa promoveu uma série de capacitações em diferentes formatos (palestras, rodas de conversa, debates) sobre saúde da mulher e também sobre assédio moral e sexual. Também criou a Ouvidoria da Mulher e publicou resoluções e instruções para promover a igualdade de gênero dentro da instituição (como serão mencionados a seguir).

De acordo com a Instrução Normativa 16/2020<sup>352</sup>, última regulamentação do Programa Equilibra, ele visava:

- I – assegurar o equilíbrio de oportunidades entre homens e mulheres nas unidades do Tribunal;
- II – propor políticas de valorização da mulher;
- III – prevenir a ocorrência de assédio, violência ou discriminação da mulher;
- IV – estimular a participação feminina no ambiente institucional;
- V – promover ações de educação e conscientização sobre o tema.

Após dois anos de existência, a regulamentação do Programa Equilibra foi substituída por outra relativa a um novo programa, o Programa de Gestão Institucional de Direitos Humanos, intitulado Humaniza STJ. Este último tem uma perspectiva mais interseccional e inclusiva sobre a igualdade na instituição, uma vez que apresenta objetivos alinhados com a promoção da igualdade de gênero e raça; o combate a qualquer tipo de discriminação (incluindo intolerância religiosa e capacitismo).

De acordo com a Instrução Normativa 6/2021<sup>353</sup>, o Humaniza STJ tem o objetivo de:

350. BRASIL. STJ. Em semana de homenagens à mulher, STJ lança programa Equilibra. 2019. Disponível em: <[https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias-antigas/2019/2019-03-11\\_21-24\\_Em-semana-de-homenagens-a-mulher-STJ-lanca-programa-Equilibra.aspx](https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias-antigas/2019/2019-03-11_21-24_Em-semana-de-homenagens-a-mulher-STJ-lanca-programa-Equilibra.aspx)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

351. BRASIL. STJ. STJ regulamenta Programa de Gestão Institucional de Direitos Humanos. 2021. Disponível em: <<https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/01032021-STJ-regulamenta-Programa-de-Gestao-Institucional-de-Direitos-Humanos.aspx>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

352. BRASIL. Instrução Normativa STJ/GP nº 16 de 8/10/2020. STJ. 2020. Disponível em: <[https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/147881/Int\\_16\\_2020\\_GP.pdf](https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/147881/Int_16_2020_GP.pdf)>. Acesso em 5 de dezembro de 2021.

353. BRASIL. Instrução Normativa STJ/GP nº 6 de 23/02/2021. STJ. 2021. Disponível em: <[https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/151044/Int\\_6\\_2021\\_GP.pdf](https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/151044/Int_6_2021_GP.pdf)>. Acesso em 5 de dezembro de 2021.



I – desenvolver ações para dar efetividade, no que couber, aos aspectos relacionados ao calendário de Direitos Humanos do Conselho Nacional de Justiça, instituído pela Portaria CNJ nº 284/2020, em especial àqueles que digam respeito a:

- a) igualdade de gênero e participação institucional feminina;
- b) eliminação da violência contra a mulher;
- c) igualdade racial e participação institucional de negros, pardos e grupos étnicos que integram a força de trabalho do STJ;
- d) prevenção e combate ao assédio moral e ao assédio sexual;
- e) combate à discriminação de qualquer ordem, especialmente às de gênero, raça, etnia, sexual, religiosa e de pessoas com deficiência;
- f) promoção da acessibilidade e da inclusão;
- g) promoção da sustentabilidade;
- h) promoção da saúde, da segurança no trabalho, do esporte e da qualidade de vida;
- i) promoção do diálogo, da paz, da tolerância e da solidariedade;

II – fomentar o equilíbrio de oportunidades entre homens e mulheres; negros, pardos e brancos nas unidades do Tribunal;

III – prevenir ocorrências de assédio, violência ou discriminação;

IV – realizar estudos e apresentar diagnósticos que conduzam ao aperfeiçoamento dos normativos institucionais a respeito dos temas de Direitos Humanos no âmbito STJ;

V – promover ações de educação e conscientização sobre os temas de Direitos Humanos.

O Humaniza STJ reúne programas, projetos e iniciativas na perspectiva da promoção dos Direitos Humanos e do combate a qualquer tipo de discriminação. Por esta razão, embora o Programa de Equilíbrio não tenha mais regulamentação própria, ele ainda está acontecendo sob as normas do Humaniza STJ.

## COMBATE À VIOLÊNCIA INSTITUCIONAL CONTRA MULHER

### Ouvidoria da Mulher

Este projeto foi lançado durante a pandemia de Covid-19 em 2020 e tem como objetivo promover um espaço de escuta ativa das mulheres servidoras. A Ouvidoria da Mulher pretende ser um canal em que a servidora terá a oportunidade de denunciar qualquer ocorrência envolvendo igualdade de gênero dentro da instituição, incluindo questões relacionadas à maior participação institucional e também um posicionamento institucional em casos de qualquer tipo de violência. Para o STJ, por meio das denúncias, esse projeto também permite à instituição saber quais políticas devem ser aprimoradas.

Segundo avaliação do STJ, durante a pandemia de 2020, esse projeto também foi considerado um importante canal de comunicação fora da instituição, uma vez que o índice de violência contra mulher aumentou e a maioria delas trabalhava em regime de home office<sup>354</sup>.

## ATOS NORMATIVOS

### Resolução 5/2019<sup>355</sup>

A Resolução 5/2019 determina que a pessoa servidora em licença-maternidade ou paternidade terá prioridade para marcar suas férias para o período imediato ao término da licença.

### Resolução 6/2019<sup>356</sup>

A Resolução 6/2019 determina que as indicações para cargos de comissão e cargos de confiança nos Grupos de Gestão e Assessoria devem, na medida do possível, respeitar a proporcionalidade entre homens e mulheres.

### Instrução Normativa 6/2019<sup>357</sup>

A Instrução Normativa 6/2019 determina que a estagiária dispensada em razão do nascimento de filho poderá reiniciar o estágio no tribunal com isenção de participação em novo processo seletivo.

## 5.3.2 Tribunal Superior Eleitoral

## PRODUÇÃO DE CONHECIMENTO

### e-book Participa Mulher<sup>358</sup>

O e-book Participa Mulher foi elaborado pelo Tribunal Superior Eleitoral (TSE) com o intuito de inspirar a participação política das mulheres na esfera pública. Uma de suas seções é dedicada

- 
354. BRASIL. STJ. STJ institui Ouvidoria das Mulheres, canal de comunicação para as servidoras do tribunal 2020. Disponível em: <<https://www.stj.jus.br/sites/portalt/Paginas/Comunicacao/Noticias/17082020-STJ-institui-Ouvidoria-das-Mulheres--canal-de-comunicacao-para-as-servidoras-do-tribunal.aspx>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
355. BRASIL. Resolução STJ/GPN nº 5 de 01/03/2019. STJ. 2019 Disponível em: <[http://www.stj.jus.br/static\\_files/STJ/Midias/arquivos/Noticias/Resolu%C3%A7%C3%A3o%205.pdf](http://www.stj.jus.br/static_files/STJ/Midias/arquivos/Noticias/Resolu%C3%A7%C3%A3o%205.pdf)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
356. BRASIL. Resolução STJ/GPN nº 6 de 01/03/2019. STJ. 2019 Disponível em: <[http://www.stj.jus.br/static\\_files/STJ/Midias/arquivos/Noticias/Resolu%C3%A7%C3%A3o%206.pdf](http://www.stj.jus.br/static_files/STJ/Midias/arquivos/Noticias/Resolu%C3%A7%C3%A3o%206.pdf)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
357. BRASIL. Instrução Normativa STJ/GPN nº 6 de 01/03/2019. STJ. 2019 Disponível em: <[http://www.stj.jus.br/static\\_files/STJ/Midias/arquivos/Noticias/Instru%C3%A7%C3%A3o%20Normativa%206.pdf](http://www.stj.jus.br/static_files/STJ/Midias/arquivos/Noticias/Instru%C3%A7%C3%A3o%20Normativa%206.pdf)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
358. BRASIL. TSE. #Participa mulher [recurso eletrônico] : por uma cidadania feminina plena : homenagem à Ministra Cármen Lúcia / Tribunal Superior Eleitoral. – Brasília : Tribunal Superior Eleitoral, 2020. Disponível em: <[https://www.tse.jus.br/++theme++justica\\_eleitoral/pdfjs/web/viewer.html?file=https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/arquivos/livro-participamulher-por-uma-cidadania-feminina-plena/@download/file/TSE-livro-participa-mulher-por-uma-cidadania-plena-28-05-2020.pdf](https://www.tse.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfjs/web/viewer.html?file=https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/arquivos/livro-participamulher-por-uma-cidadania-feminina-plena/@download/file/TSE-livro-participa-mulher-por-uma-cidadania-plena-28-05-2020.pdf)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.



ao pioneirismo das mulheres na Justiça Federal brasileira. É interessante dizer que o livro foi dedicado a Carmen Lúcia, a primeira mulher a ocupar a presidência do TSE (2012-2013).

### 5.3.3 Superior Tribunal Militar

## COMBATE À VIOLÊNCIA INSTITUCIONAL CONTRA MULHER

### Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual<sup>359</sup>

De acordo com a Resolução 351/2020 do CNJ, o Superior Tribunal Militar (STM) estabeleceu a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual em 2022. A comissão é composta por integrantes de todas as áreas da instituição e é presidida por uma magistrada. Tem como principal objetivo promover a formação e fomentar relações interpessoais saudáveis no ambiente de trabalho<sup>360</sup>.

## TREINAMENTO

### Treinamento para magistrados<sup>361</sup>

A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual junto com a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados da Justiça Militar da União (Enajum) realizou um simpósio sobre assédio e violência contra mulher dentro da instituição, bem como prevenção desses crimes. A capacitação foi oferecida para magistrados e servidores públicos e apresentou uma visão multidisciplinar sobre o tema<sup>362</sup>.

## PRODUÇÃO DE CONHECIMENTO

### Cartilha

Elaborada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual, o STM lançou uma cartilha intitulada Conhecendo a Prevenção e o Combate ao Assédio e à Discriminação na JMU<sup>363</sup>.

359. BRASIL. STM. STM institui Ouvidoria da Mulher no âmbito da Justiça Militar da União. 2022. Disponível em: <<https://www.stm.jus.br/informacao/agencia-de-noticias/item/12496-stm-institui-ouvidoria-da-mulher-no-ambito-da-justica-militar-da-uniao>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

360. BRASIL. STM. Presidente do STM faz balanço de ações e metas em encontro do Poder Judiciário. 2022. Disponível em: <<https://www.stm.jus.br/informacao/agencia-de-noticias/item/12498-presidente-do-stm-faz-balanco-de-acoes-e-de-alcance-de-metas-em-encontro-do-poder-judiciario>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

361. Ibidem

362. Ibidem

363. Ibidem

### 5.3.4 Tribunal Superior do Trabalho

#### INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO DE MULHERES

##### Monitoramento para promoção da igualdade de gênero

Segundo o Tribunal Superior do Trabalho (TST), a instituição tem como rotina mapear a distribuição dos cargos no órgão por uma perspectiva de gênero. Com esse diagnóstico constantemente atualizado, a instituição consegue monitorar e tomar decisões para a promoção da igualdade de gênero. É importante destacar que o TST e demais órgãos da Justiça do Trabalho apresentam altos índices de presença feminina na instituição – não apenas em cargos de ingresso (50,4%), mas também em cargos superiores, como desembargadoras (41,3%). Diante disso, é interessante destacar que, em 2022, o TST elaborou uma lista tríplice com três nomes a serem eleitos para a posição de ministra/ministro composto exclusivamente por mulheres. Foi a segunda vez na história do tribunal que isso aconteceu<sup>364 365</sup>.

##### Programa de participação feminina

Em 2019, foi lançado o Programa de Incentivo à Participação Feminina no âmbito do Tribunal. A iniciativa visa garantir uma distribuição equilibrada de cargos entre mulheres e homens. Também está focado na promoção de políticas de gênero, principalmente as relacionadas à participação feminina e à prevenção do assédio ou qualquer outro tipo de violência contra mulher. O responsável pela sua execução é o Comitê de Participação Feminina, que deve ser composta por 60% de mulheres<sup>366</sup>.

#### GRUPOS INTERNOS

##### Observatório Excelências Femininas

Em parceria entre o TST e a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat), foi lançado, em 2022, o Observatório Excelências Femininas, com o objetivo de refletir sobre o reconhecimento da mulher magistrada e também de promover iniciativas pela igualdade de gênero no Poder Judiciário<sup>367</sup>.

364. BRASIL. TST. Justiça do Trabalho avança para equilíbrio de gênero na distribuição de cargos. Disponível em: <https://tinyurl.com/3a6aew89>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

365. BRASIL. TST. TST elege três mulheres para compor lista tríplice. Disponível em: <https://tinyurl.com/452892e3>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

366. BRASIL. TST. Programa incentiva a participação feminina no TST. Disponível em: <https://tinyurl.com/5n79v9y9>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

367. BRASIL. TST. Observatório Excelências Femininas promoverá ações de igualdade de gênero na Justiça do Trabalho. Disponível em: <https://tinyurl.com/4jy6x3w9>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.



## **Grupo de Trabalho em Estudos de Gênero, Raça e Equidade**

O TST juntamente com o Conselho Superior da Justiça do Trabalho assinaram o ato normativo para criar o Grupo de Trabalho (GT) em Estudos de Gênero, Raça e Equidade em 2022. Seu principal objetivo é sugerir políticas e programas para a promoção da igualdade dentro da instituição. Também tem como foco o combate a qualquer tipo de discriminação. Em relação aos marcadores identitários de pessoas de grupos minoritários, o GT deve seguir uma perspectiva interseccional, especialmente entre gênero, raça e orientação sexual<sup>368</sup>.

## **PRODUÇÃO DE CONHECIMENTO**

### **Livro Mulheres na Justiça do Trabalho: 80 anos em perspectiva**

O livro foi idealizado pelo Observatório Excelências Femininas e lançado em 2022. Ele tem como objetivo inserir a perspectiva de gênero na instituição. A publicação apresenta artigos escritos exclusivamente por mulheres e promove a discussão sobre gênero e raça<sup>369</sup>.

## **TREINAMENTOS**

### **Diversidade e Pluralidade no ambiente de trabalho**

Em 2022, para comemorar o mês LGBTQ+ (em junho), o TST promoveu pela primeira vez uma formação sobre diversidade e inclusão no ambiente de trabalho. O evento foi transmitido ao vivo pelo YouTube e reforçou o compromisso do TST de prevenir e combater qualquer tipo de discriminação<sup>370</sup>.

---

368. BRASIL. TST. Justiça do Trabalho cria grupo para estudos de gênero, raça e equidade. Disponível em: <<https://tinyurl.com/3jhz-zyhm>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

369. PARANÁ. TRT-9. TST lança livro sobre a participação das mulheres na Justiça do Trabalho. Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/portal/noticias.xhtml?id=8591222>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

370. BRASIL. TST. Diversidade e Pluralidade no Ambiente de Trabalho. (Youtube), 2022. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=iW-Rm2PvgHs>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

## 5.4 Tribunais Inferiores

### 5.4.1 Tribunais Regionais Federais

#### INCENTIVAR A PARTICIPAÇÃO DE MULHERES

##### Ato Normativo

##### Tribunal Regional Federal da 5ª Regional (TRF-5)

Visando garantir a igualdade de gênero nos cargos superiores, o TRF-5 instituiu o ato normativo Lei nº 8/2022, que orienta o tribunal a observar a alternância entre juízas e juizes nos casos de substituição de desembargadores, respeitando os requisitos estabelecidos em lei.

### 5.4.2 Tribunais de Justiça

#### COMBATE À VIOLÊNCIA INSTITUCIONAL CONTRA MULHER

##### Comissões e Ouvidoria da Mulher

Em atendimento à Resolução 351/2020 que decidiu sobre a criação de uma Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e do Assédio Moral em cada tribunal do Brasil, muitos tribunais do país aderiram à decisão e em alguns casos essas comissões têm um papel semelhante a uma Ouvidoria, por exemplo no TJ-PR, no estado do Paraná, e no TJ-RJ, no estado do Rio de Janeiro.

##### Tribunal de Justiça da Bahia (TJ-BA) – Comissão<sup>371</sup>

O TJ-BA foi um dos primeiros a responder positivamente a isso. Por meio do Decreto Judiciário 873/2020, foi instituída a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário do Estado da Bahia.

##### Tribunal de Justiça do Paraná (TJ-PR) – Comissão<sup>372</sup>

No TJ-PR, a comissão disponibiliza formulários online para denúncias de assédio moral e sexual. A denúncia pode ser feita por qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho ou por qualquer pessoa que tenha conhecimento dos fatos.

371. BAHIA. Tribunal de Justiça. Comissão De Prevenção E Enfrentamento Do Assédio Moral, Do Assédio Sexual E De Todas As Formas De Discriminação. Disponível em: <<http://www5.tjba.jus.br/portal/comissao-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-do-assedio-sexual-e-de-todas-as-formas-de-discriminacao/>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

372. PARANÁ. Tribunal de Justiça. Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual disponibiliza formulários para denúncias. 2022. Disponível em: <[https://www.tjpr.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/9jZB/content/comissao-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-e-do-assedio-sexual-disponibiliza-formularios-para-denuncias/18319](https://www.tjpr.jus.br/noticias/-/asset_publisher/9jZB/content/comissao-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-e-do-assedio-sexual-disponibiliza-formularios-para-denuncias/18319)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.



### Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro (TJ-RJ) – Canal de Escuta<sup>373</sup>

Por meio da política nacional de prevenção e combate ao assédio e qualquer tipo de discriminação, o TJ-RJ criou um canal chamado Canal Escuta – Servidoras Protegidas para notificação de violência contra mulher ocorridas dentro da instituição. O projeto dispõe de profissionais (vinculados ao departamento de RH – Diretoria Geral de Planejamento e Administração de Pessoal) para oferecer uma escuta ativa às denúncias e também meios de resolução de conflitos. Todas as reclamações podem ser relatadas por e-mail ou telefone.

### Medida de segurança

### Tribunal de Justiça de Santa Catarina (TJ-SC) – Programa Indira<sup>374</sup>

Programa Indira: pelas mulheres do PJSC criado pelo TJ-SC é um programa que visa implementar uma política institucional de prevenção com a promoção de medidas de segurança para o enfrentamento da violência doméstica e familiar praticada contra magistradas, servidoras públicas, estagiárias, residentes, terceirizadas, comissionadas e demais mulheres do Poder Judiciário catarinense.

O nome do programa homenageia a servidora pública Indira Mihara Felski Krieger, 35 anos, que foi vítima de feminicídio.

## INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO DE MULHERES

### Tribunal de Justiça do Tocantins (TJ-TO) – Equidade de Gênero<sup>375</sup>

Em 2020, o Tribunal de Justiça do Tocantins criou uma Comissão Gestora de Políticas de Equidade de Gênero do Tribunal de Justiça do estado do Tocantins, com base nas orientações da Resolução CNJ 255/2018. Os objetivos da Comissão são: aumentar a visibilidade dos dados estatísticos sobre a participação das mulheres no judiciário; e levar a mensagem sobre igualdade de gênero aos mais diversos públicos e segmentos da sociedade, em especial a mulheres e homens que integram a justiça estadual. Em 2021, a Comissão anunciou que organizaria uma pesquisa para continuar equilibrando a participação das mulheres no judiciário estadual, uma vez que o TJ-TO conquistou o Prêmio CNJ em 2020 na categoria igualdade de gênero<sup>376</sup>.

373. [https://www.tjpr.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/9jZB/content/comissao-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-e-do-assedio-sexual-disponibiliza-formularios-para-denuncias/18319](https://www.tjpr.jus.br/noticias/-/asset_publisher/9jZB/content/comissao-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-e-do-assedio-sexual-disponibiliza-formularios-para-denuncias/18319)

374. SANTA CATARINA. TJSC. Emoção marca lançamento do Programa Indira, que combaterá violência doméstica no PJSC. 2022. Disponível em: <<https://www.tjsc.jus.br/web/imprensa/-/emocao-marca-lancamento-do-programa-indira-que-combatera-violencia-domestica-no-pjsc?redirect=%2F>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

375. TOCANTINS. Website TJ-TO. Ao anunciar Portaria com foco na Equidade de Gênero, presidente do TJTO ressalta esforço pela valorização da mulher. Disponível em: <<https://www.tjto.jus.br/index.php/noticias/6953-ao-anunciar-portaria-com-foco-na-equidade-de-genero-presidente-do-tjto-ressalta-esforco-pela-valorizacao-da-mulher>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

376. TOCANTINS. Website TJ-TO. Desembargadora Etelvina pede participação ativa das mulheres [...]. Disponível em: <<https://www.tjto.jus.br/index.php/noticias/7598-desembargadora-etelvina-pede-participacao-ativa-das-mulheres-nas-acoas-do-tjto-duran>>

### 5.4.3 Tribunais Regionais Eleitorais

#### INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO DE MULHERES

##### **Tribunal Regional Eleitoral da Paraíba (TRE-PB) – Programa de Participação Institucional Feminina<sup>377</sup>**

Por meio do [Decreto nº 392/2019 TRE-PB/TRE/ASPRE<sup>378</sup>](#) estabelecido pelo TRE-PB, foi criado o Programa de Participação Institucional Feminina no âmbito da Justiça Eleitoral da Paraíba que visa implementar uma política institucional de prevenção com a promoção de medidas de segurança para o enfrentamento da violência doméstica e familiar praticada contra magistradas, servidoras públicas, estagiárias, residentes, terceirizadas, comissionadas e outras mulheres que trabalham no referido tribunal.

##### **TRE-PB – Comissão de Participação Feminina<sup>379</sup>**

O mesmo ato normativo citado acima criou a Comissão de Participação Feminina que visa propor políticas de valorização da mulher, visando o equilíbrio de oportunidades entre mulheres e homens nas unidades deste Tribunal; incentivar a participação de mulheres como palestrantes em eventos institucionais; promover ações para prevenir assédio, violência ou discriminação contra mulher; e promover ações de formação e sensibilização sobre o tema.

##### **TRE-PB – Repositório Nacional de Mulheres Juristas<sup>380</sup>**

Em atendimento à [Resolution CNJ nº 418/2021<sup>381</sup>](#), o TRE-PB aderiu ao Repositório Nacional de Mulheres Juristas, criado pelo CNJ com o objetivo de aumentar a participação feminina em cargos de chefia, em bancas examinadoras de concursos e em eventos.

[te-reuniao-da-nova-comissao-gestora-de-politicas-de-equidade-de-genero](#). Acesso em 5 de dezembro de 2022.

377. PARAÍBA. Website TRE-PB. Participação Feminina. Disponível em: <<https://www.tre-pb.jus.br/o-tre/participacao-feminina/participacao-feminina?SearchableText=mulheres>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

378. PARAÍBA. Portaria nº 392/2019 TRE-PB/PTRE/ASPRE. TRE-PB. 2019. Disponível em: <[https://sei.tre-pb.jus.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&codigo\\_verificador=0532827&codigo\\_crc=477AAADC&hash\\_download=293a3d-32f8bbd74c79f1981f031ac1f6ebfde27b6a761b304e66dea25335c69e169bdc6d5da72be1824761d7956c727a37f8282a10d5d-d6f15a89f1537808c61&visualizacao=1&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.tre-pb.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&codigo_verificador=0532827&codigo_crc=477AAADC&hash_download=293a3d-32f8bbd74c79f1981f031ac1f6ebfde27b6a761b304e66dea25335c69e169bdc6d5da72be1824761d7956c727a37f8282a10d5d-d6f15a89f1537808c61&visualizacao=1&id_orgao_acesso_externo=0)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

379. PARAÍBA. Portaria nº 60/2021 TRE-PB/PTRE/ASPRE. TRE-PB. 2021. Disponível em: <[https://sei.tre-pb.jus.br/sei/publicacoes/controlador\\_publicacoes.php?acao=publicacao\\_visualizar&id\\_documento=1005120&id\\_orgao\\_publicacao=0](https://sei.tre-pb.jus.br/sei/publicacoes/controlador_publicacoes.php?acao=publicacao_visualizar&id_documento=1005120&id_orgao_publicacao=0)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

380. PARAÍBA. Website TRE-PB. Participação Feminina. Disponível em: <<https://www.tre-pb.jus.br/o-tre/participacao-feminina/participacao-feminina?SearchableText=mulheres>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

381. BRASIL. Resolução nº 418 de 20/09/2021. CNJ. 2021. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4116>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.



### **Tribunal Regional Eleitoral do Paraná (TRE-PR) – Repositório Nacional de Mulheres Juristas**<sup>382</sup>

Em atendimento à Resolução CNJ nº 418/2021, o TRE-PR criou seu próprio repositório para aderir ao Repositório Nacional de Mulheres Juristas, instituído pelo CNJ com o objetivo de aumentar a participação feminina em cargos de chefia, em bancas examinadoras e em eventos.

### **Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina (TRE-SC) – Comissão Permanente para Promoção da Igualdade de Gênero**<sup>383</sup>

Cabe à Comissão propor, promover e divulgar medidas para garantir a igualdade de gênero no ambiente institucional da Justiça Eleitoral de Santa Catarina, em especial no que se refere ao incentivo à participação feminina em cargos de chefia e assessoramento, como também em bancas examinadoras de concursos e como palestrantes e instrutoras em eventos institucionais e centros de treinamento.

## **5.4.4 Tribunais de Justiça Militar**

### **TREINAMENTO**

#### **Tribunal de Justiça Militar de São Paulo (TJM-SP) – Palestra Mulheres que inspiram**<sup>384</sup>

O Tribunal de Justiça Militar de São Paulo promoveu, em 2022, uma palestra com a Dra. Antônia Marina Aparecida de Paula Faleiros, juíza do Tribunal de Justiça da Bahia, com o objetivo de relembrar o Dia Internacional da Mulher e compartilhar uma história marcante de vida.

### **PRODUÇÃO DE CONHECIMENTO**

#### **Tribunal de Justiça Militar de Minas Gerais (TJM-MG) – Cartilha Identidade de Gênero**<sup>385</sup>

Seguindo as orientações da Comissão Permanente de Democratização e Aperfeiçoamento dos Serviços Judiciários instituída pelo CNJ, o Tribunal de Justiça Militar de Minas Gerais elaborou, em 2021, uma cartilha para disseminar conhecimento sobre identidade de gênero entre seus

382. PARANÁ. Website TRE-PR. Repositório Mulheres Juristas. Disponível em: <<https://www.tre-pr.jus.br/o-tre/escola-judiciaria-eleitoral/repositorio-mulheres-juristas/repositorio-online-para-cadastramento-de-dados-de-mulheres-juristas-com-expertise-nas-diferentes-areas-do-direito>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

383. SANTA CATARINA. Ata de Reunião – Comissão Para A Promoção Da Igualdade De Gênero de 29/08/2022. TRE-SC. 2022. Disponível em: <[https://www.tre-sc.jus.br/++theme++justica\\_eleitoral/pdfjs/web/viewer.html?file=https://www.tre-sc.jus.br/transparencia-e-prestacao-de-contas/arquivos\\_transparencia/comissoes-de-magistrados/atas/comissao-da-igualdade-de-genero-ata-reuniao-29-8-2022/@download/file/Ata%205%20-%2029.8.2022.pdf](https://www.tre-sc.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfjs/web/viewer.html?file=https://www.tre-sc.jus.br/transparencia-e-prestacao-de-contas/arquivos_transparencia/comissoes-de-magistrados/atas/comissao-da-igualdade-de-genero-ata-reuniao-29-8-2022/@download/file/Ata%205%20-%2029.8.2022.pdf)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

384. SÃO PAULO. Website TJM-SP. Histórias que inspiram. Disponível em: <<https://www.tjm-sp.jus.br/historias-que-inspiram/>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

385. MINAS GERAIS. Website TJM-MG. Cartilha sobre identidade de gênero. Disponível em: <<https://tjmmg.jus.br/tjmmg-lanca-cartilha-sobre-identidade-de-genero/>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

servidores públicos. A cartilha apresenta conceitos, motivos pelos quais é importante aprender sobre o assunto e alguns limites legais.

### 5.4.5 Tribunais Regionais do Trabalho

#### **Tribunal Regional do Trabalho de 9º regional (TRT-9/PR) – Observatório de Excelências Femininas**<sup>386</sup>

Seguindo as diligências do TST, que lançou o Observatório Excelências Femininas com o objetivo de refletir sobre o reconhecimento da mulher magistrada e também de promover iniciativas pela igualdade de gênero no Poder Judiciário, o TRT-9 do Estado do Paraná criou o seu próprio Observatório de Excelências Femininas. É a primeira iniciativa regionalizada a partir do observatório criado em âmbito nacional.

Segundo a ministra Morgana Richa, coordenadora do Observatório Excelências Femininas no âmbito nacional, as primeiras atividades do observatório nacional devem estar relacionadas ao mapeamento dos avanços e assimetrias sobre a participação da mulher na Justiça do Trabalho. Já no observatório regional, os membros devem tentar responder sobre o aumento do número de magistradas no tribunal, desde a primeira magistrada a entrar no tribunal até a primeira a ocupar sua presidência.

#### **Tribunal Regional do Trabalho da 13ª regional (TRT-13/PB) – Comitê da Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do TRT da 13ª Região (PB)**<sup>387</sup>

O Comitê da Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do TRT da 13ª Região (PB) que foi instituído pelo ato normativo Ato TRT SGP nº 157/2021 desempenha um papel importante no sentido de criar e monitorar políticas relacionadas à redução das desigualdades. Em 2022, o TRT-13 do Estado da Paraíba aprovou a Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade por meio do ato normativo Administrative Resolution Administrativa nº 002/2022<sup>388</sup>, que foi uma proposta apresentada pelo Comitê.

O texto dessa política apresentou e destacou conceitos importantes como equidade, diversidade, gênero, etnia, sexo, pessoas com deficiência, minorias, preconceito, transversalidade, visando ampliar a compreensão sobre o tema dentro da instituição.

386. PARANÁ. TRT-9. Justiça do Trabalho paranaense instala versão regional do Observatório de Excelências Femininas. 2022. Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/portal/noticias.xhtml?id=7160251>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

387. PARAÍBA. TRT-13. TRT-13 institui Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade. Disponível em: <<https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/trt-13-institui-politica-de-equidade-de-genero-raca-e-diversidade>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

388. BRASIL. Resolução Administrativa nº 002/2022. TRT-13. 2022. Disponível em: <<https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/trt-13-institui-politica-de-equidade-de-genero-raca-e-diversidade/ra-trt-n-o-002-2022-politica-de-equidade-de-genero-raca-e-diversidade-do-tribunal-regional-do-trabalho-da-13a-regiao-docx.pdf>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.



O Comitê tem outras atribuições como: revisar e propor atualizações desta política, sempre que necessário; e também propor, promover e realizar ações, eventos e projetos voltados para os temas relacionados à referida política.

## 5.5 Projetos de Lei

### INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO DE MULHERES

#### Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 43, de 2016<sup>389</sup>

A autoria deste projeto de lei é da senadora Vanessa Grazziotin (PC do B – AM). A explicação da PEC apresentada no Senado dizia:

Estabelece a exigência de diversidade de gênero na composição das listas sêxtupla e tríplice formadas para a indicação de membros do Ministério Público e advogados dos Tribunais Regionais Federais, dos Tribunais Estaduais e do Distrito Federal e Territórios; o texto do art. 94. é alterado para garantir que a lista sêxtupla elaborada pelos órgãos representativos das classes dos advogados e dos membros do Ministério Público tenha a participação mínima de um terço de cada um dos gêneros masculino e feminino.

O projeto foi arquivado em 2018, ao final do mandato da senadora, conforme prevê o art. 332. do Regimento Interno do Senado<sup>390</sup>.

#### Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 8, de 2017<sup>391</sup>

No ano seguinte, a senadora Marta Suplicy (MDB – SP) apresentou projeto de lei semelhante. A explicação da PEC apresentada no Senado dizia:

Altera a Constituição Federal, para garantir a participação de pessoas de ambos os sexos nas listas tríplexes e sêxtuplas destinadas à escolha dos membros dos tribunais judiciais, dos tribunais de contas e dos Procuradores-Gerais do Ministério Público.

Esse projeto também foi arquivado em 2018, ao final do mandato da senadora, conforme prevê o art. 332. do Regimento Interno do Senado<sup>392</sup>.

389. BRASIL. Proposta de Emenda à Constituição nº 43, de 2016. Senate. 2016. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/126710/pdf>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

390. BRASIL. Website Senate. Regimento Interno Disponível em: <[https://www.senado.gov.br/comissoes/documentos/SGM/regimentoArt\\_332.pdf](https://www.senado.gov.br/comissoes/documentos/SGM/regimentoArt_332.pdf)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

391. BRASIL. Proposta de Emenda à Constituição nº 8, de 2017. Senate. 2017. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/128252>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

392. BRASIL. Website Senate. Regimento Interno Disponível em: <<https://www.senado.gov.br/comissoes/documentos/SGM/regimen>>.

### **Proposta de Emenda à Constituição (PEC) n° 6, de 2022**<sup>393</sup>

Em 2022, a senadora Soraya Thronicke (PSL – MS) foi quem apresentou um projeto de lei preocupado com a paridade de gênero no judiciário. A explicação da PEC apresentada no Senado dizia:

Altera o art. 94. da Constituição Federal, para determinar que uma em cada duas das listas sêxtuplas de indicações para os tribunais sejam constituídas exclusivamente por indicações de mulheres.

Este projeto de lei ainda está em andamento.

Em março de 2022, a ONG Paridade de Verdade, fundada pela advogada Eclair Nantes, também secretária-geral adjunta da Ordem dos Advogados do Brasil de Mato Grosso do Sul, iniciou um movimento para tratar da urgência e importância da paridade de gênero no judiciário. Ao longo do último ano, a ONG promoveu o diálogo com membros do Poder Legislativo (das esferas estadual e federal), seções estaduais da Ordem dos Advogados do Brasil e outros grupos que pudessem fortalecer o debate.

O principal objetivo da Paridade de Gênero neste momento é aprovar uma lei que garanta a paridade de gênero e raça na composição de todas as listas tríplexes e sêxtuplas destinadas a indicar profissional da advocacia ou servidores do Ministério Público, conforme permite o art. 94. da Constituição Federal.

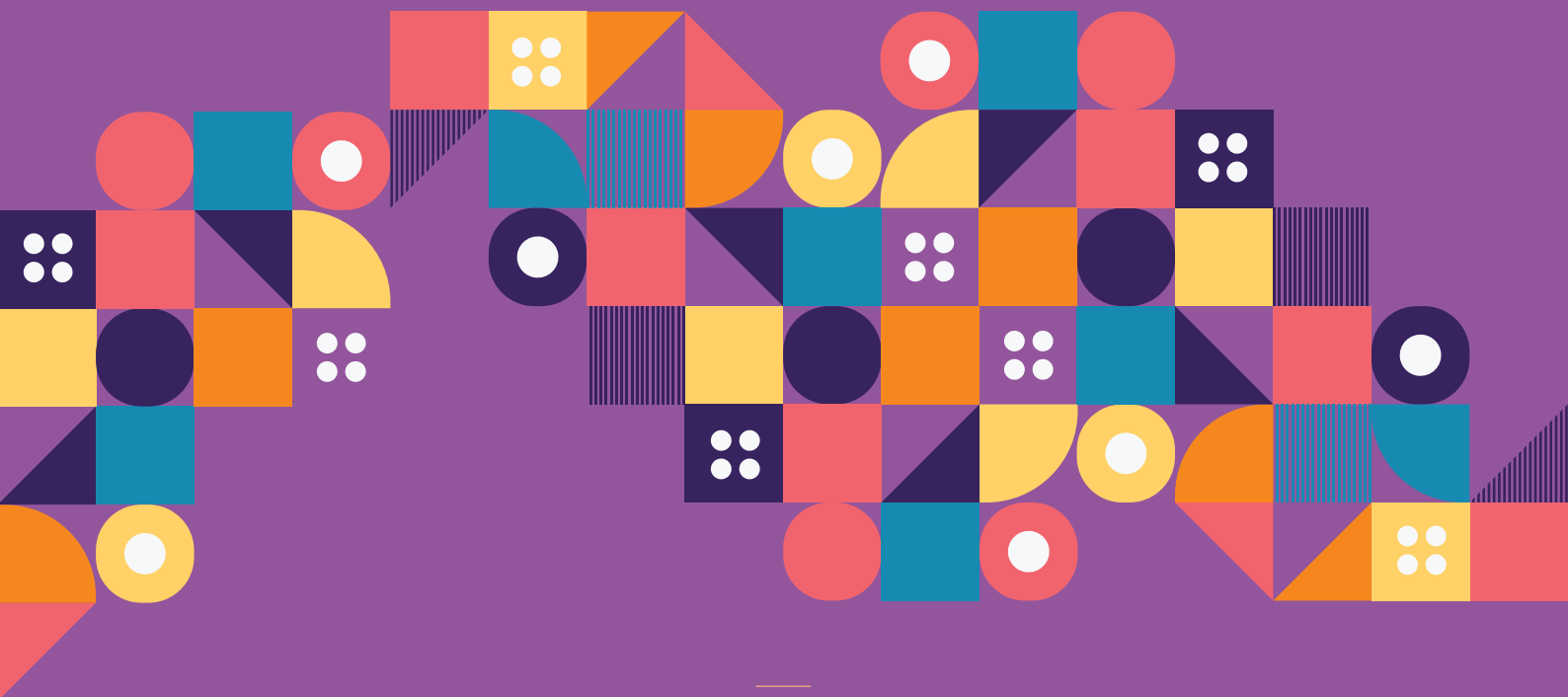
---

[toArt\\_332.pdf](#)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

393. BRASIL. Proposta de Emenda à Constituição n° 6, de 2022. Senate, 2022. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/152157>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.



# ARGUMENTOS E RECOMENDAÇÕES



# 1. Mais mulheres (plurais) no judiciário e em seus alto cargos: uma chance para outras perspectivas

## 1.1 Uma perspectiva para diversidade e representação

A discussão se o Poder Judiciário deve ou não ser uma instituição representativa existe. Mas, uma vez que o judiciário abraça essa perspectiva de ser representativo, como é o caso do Brasil<sup>394</sup>, os marcadores identitários que fazem da sociedade um organismo plural devem ser levados em conta.

Além da discussão, é desejável que, nas democracias, as instituições do Estado reflitam simbolicamente o máximo possível a diversidade dos diferentes segmentos sociais<sup>395</sup>. Em outras palavras, reflitam a composição da população, que é quem está utilizando os serviços públicos prestados pelas instituições.

No Brasil, as mulheres representam 51,1% da população<sup>396</sup>. Desse número, 23,4% são mulheres negras<sup>397</sup>. Quando se trata da população indígena, eles representam 0,42% do total da população brasileira. Mas em termos de ocupação dos espaços públicos as mulheres – e as mulheres nessa interseccionalidade com a raça – não chegam nem perto desse percentual. No judiciário, mulheres são 38% das pessoas magistradas<sup>398</sup>, número que diminui nos cargos mais elevados e

394. PEREIRA, Jane. Representação democrática do Judiciário: reflexões preliminares sobre os riscos e dilemas de uma ideia em ascensão Jane Reis Gonçalves Pereira. Revista Juris Poiesis, nº 17, 2014. Disponível em: <<https://ssrn.com/abstract=2958963>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

395. Ibid, 2014

396. IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. 2021. 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%2C1%25%20de%20mulheres.>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

397. IPEA. Retrato das desigualdades – gênero e raça. 2003. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/primeiraedicao.pdf>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

398. BRASIL. CNJ. Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário. 2019. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/>



nos Tribunais Superiores. E infelizmente não há levantamento de dados sobre gênero e raça, o que dificulta a percepção de quantas mulheres negras ou outras mulheres racializadas estão fazendo carreira nesse setor. No entanto, há informações apenas sobre raça, e os negros (mulheres e homens) representam 18%<sup>399</sup> dos magistrados enquanto os indígenas são representados por 11 pessoas<sup>400</sup> e nenhuma delas é mulher.

Neste estudo, será considerado o conceito de representação descritiva, apresentado por Hanna Pitkin e explicado por Jane Pereira<sup>401</sup>. A representação descritiva está relacionada à ideia de uma representação identitária, no que diz respeito a gênero, raça, classe social, orientação sexual, deficiência, religião, idade e nacionalidade. Sob essa perspectiva, algumas questões devem ser abordadas, tais como:

- I. Os representantes se parecem com os representados?
- II. Os representantes têm interesses em comum com os representados?
- III. Os representantes compartilham experiências de vida com os representados?

Arelado a este último ponto, é importante destacar que não apenas uma representação em termos de aparência é importante, mas também em termos de subjetividades com as quais esses marcadores identitários frequentemente se relacionam. Por isso, deve-se considerar também as experiências de vida – ligadas à identidade de cada um e/ou de cada grupo – que a pessoa magistrada está trazendo para o seu cargo, a fim de proporcionar diferentes pontos de vista no exercício da profissão e, por consequência, na forma como a instituição se fará presente na sociedade.

Para sustentar essa ideia de experiências de vida que se carregam e os efeitos disso em espaços em busca de representatividade, Iris Young apresenta o conceito de “perspectiva social”, que está relacionado à “experiência, história e diferentes saberes sociais” que uma pessoa teve em sua trajetória. Também pode significar as “plataformas sociais, portanto, uma experiência relacionada a um determinado local e um conhecimento específico dos processos e consequências sociais” a que se teve acesso e que, assim, se desenvolveu sua visão de mundo<sup>402</sup>.

Essas noções descritas pelo conceito de representação descritiva e também pela perspectiva social evidenciam uma importante reflexão sobre a representatividade que deve ser crítica e não apenas numérica. Isso reforça as ideias apresentadas no capítulo 4 sobre a interseccionalidade, lembrando que uma representatividade efetiva vai fundo na perspectiva da identidade.

[uploads/conteudo/arquivo/2019/05/cae277dd017bb4d4457755febf5eed9f.pdf](#)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

399. BRASIL. CNJ. Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros 2018. 2018. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdb6f364789672b64fcefc948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf>> Acesso em 5 de dezembro de 2022.

400. Ibidem

401. Pereira, 2014

402. YOUNG, Iris. Inclusão e democracia. Oxford, Reino Unido: Oxford University Press, 2000. (Oxford Political Theory). DOI: <https://doi.org/10.1093/0198297556.001.000>.

A pesquisadora Raíza Gomes<sup>403</sup> entrevistou oito magistradas negras no Brasil tentando entender quais eram suas impressões sobre as metas de representatividade e paridade racial no judiciário. Ela destaca as respostas da magistrada relacionadas a uma semelhança entre a magistrada e a usuária do judiciário e também a marca simbólica que a presença de mulheres negras no espaço público e lugares de poder representava para seu grupo. Ela descreve os seguintes exemplos:

Acotirene, que atua na justiça criminal, acha que ela própria tem “a cara do jurisdicionado”, que assim a vê e nela se reconhece. Dandara, que também trabalha em uma vara criminal, mas na esfera federal, relata que algumas vezes já percebeu “um olhar quase que de acolhimento” dos jurisdicionados mais pobres, mas observa uma objeção maior dos réus mais abastados<sup>404</sup>.

Zeferina, que trouxe a história de Luísa: a menina de nove anos que havia sofrido racismo na escola e ouvido que nunca poderia ser nada na vida, foi levada pelos pais para conhecer Zeferina, a juíza de pele tão escura quanto a dela. A despeito do aprofundamento que a discussão acerca da representatividade demanda, a emoção de Luísa e de Zeferina ao se conhecerem transcende o que as teorias conseguem explicar<sup>405</sup>.

Por outro lado, uma das magistradas entrevistadas destacou que não vivenciava uma identificação entre ela e o usuário do judiciário, pois o ambiente e a situação eram muito hostis. Ela também afirmou que, em sua opinião, parecia ser mais fácil para eles verem-na como “embranquecida” do que uma igual<sup>406</sup>, uma vez que o judiciário ainda é majoritariamente masculino e branco e a população julgada é majoritariamente negra.

Para as magistradas negras entrevistadas, as metas de paridade racial são fundamentais para aumentar a representatividade no judiciário e destacam alguns pontos de atenção<sup>407</sup>.

Em primeiro lugar, as metas de paridade racial devem ser amplamente divulgadas. “Aqualtune, por exemplo, mencionou um concurso público para magistratura realizado em seu estado em que apenas uma pessoa se inscreveu para as metas da paridade, quando havia mais vagas disponíveis”.

Em segundo lugar, as metas de paridade racial devem ser motivo de orgulho. Zeferina relatou que já ouviu colegas dizerem que não se sentiriam bem sendo aprovadas pelas metas paritárias porque parecia que isso fortaleceria a discriminação, porém, ela reitera seu desejo de um dia ser aprovada pelas cotas e reafirma isso sem nenhum pudor.”

403. GOMES, Raíza Feitosa. Magistradas Negras No Poder Judiciário Brasileiro: representatividade, política de cotas e questões de Raça e Gênero Dissertação de mestrado (Ciências Jurídicas) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Paraíba. João Pessoa, 2018, 129 f.

404. Ibid., pág. 116

405. Ibid., pág. 117

406. Ibid., pág. 116

407. Gomes, 2018, p. 117



Embora existam especificidades de cada grupo que compõe o chamado grupo minoritário, a experiência com metas de paridade racial, instituída em 2015 no judiciário, traz à tona reflexões relacionadas a estratégias para alcançar representatividade e paridade. Por isso, pode inspirar a discussão sobre estratégias para alcançar a paridade de gênero, levando em consideração alguns aspectos invisíveis como descritos anteriormente, tais como: a falta de divulgação das ações afirmativas e a vergonha. Tudo isso enraizado em fatos históricos e motivos culturais que devem ser superados.

De acordo com Gomes<sup>408</sup>, abrir um caminho para que cada pessoa da população se veja no judiciário fortalece a democracia e diminui a distância entre o povo e a instituição, o que pode ser positivo<sup>409</sup>. Pereira<sup>410</sup> destaca que a alavancagem da representatividade deve resultar em um trabalho representativo, no qual as pessoas acessem a instituição de forma igualitária.

## 1.2 Uma perspectiva para mudança da cultura institucional

É importante lembrar que as instituições são compostas por pessoas e essas pessoas moldam a cultura institucional. Embora esse tipo de instituição esteja repleta de normas e regimentos que devem ser seguidos pelos magistrados, eles sempre carregam consigo suas experiências de vida que não podem ser ignoradas.

Anteriormente, a ideia de experiências de vida estava ligada aos que representavam grupos minoritários e como sua trajetória poderia ser útil para os usuários do judiciário e da instituição. Mas as pessoas fora dos grupos minoritários também têm experiências de vida. É claro que essas experiências às vezes podem figurar em lados diferentes.

Se, por um lado, essas experiências de vida podem refletir positivamente na instituição trazendo uma perspectiva de diversidade para as interações internas e para as relações externas (com os usuários do judiciário), por outro lado pode, por vezes, refletir negativamente, com efeitos discriminatórios, com comportamentos ofensivos e até mesmo crimes.

Raiza Gomes<sup>411</sup> descreveu em sua pesquisa com magistradas negras que todas elas já haviam sido tratadas com estranheza dentro da instituição, como se não pudessem ocupar aquele lugar de poder. Essas mulheres afirmaram ter sido vistas com incredulidade quando colegas e usuários do judiciário perceberam que elas eram as magistradas. Para Gomes isso revela a naturalização da ausência de mulheres – e, no caso, negras – nessa instituição.

---

408. Gomes, 2018, pág. 118

409. Pereira, 2014; Gomes, 2018

410. Pereira, 2014

411. Gomes, 2018, pág. 116

Segundo pesquisa elaborada pelo Conselho Nacional de Justiça<sup>412</sup> sobre assédio e discriminação no espaço de trabalho do Poder Judiciário entrevistando magistrados, servidores públicos e servidores externos, esse espaço não é percebido como respeitoso na mesma proporção se analisado pela perspectiva de gênero. Para 52,4% dos homens o espaço de trabalho é respeitoso, porém essa percepção é menor, correspondendo a 46,3%, entre as mulheres.

A pesquisa revela ainda que as mulheres (11,8%) são mais vítimas destes crimes do que os homens (9,3%). Além disso, em termos de etnia ou raça, indígenas e negros são os mais atingidos (73,5% e 71,3%, respectivamente). Ademais, o tipo de assédio mais comum no Poder Judiciário foi apontado como sendo o assédio moral perpetrado por pessoas em posição hierárquica em relação à vítima.

Enquanto o judiciário assumir o compromisso de ser mais representativo ao mesmo tempo em que atuar para mitigar a discriminação, e também estabelecer políticas relacionadas à paridade (paridade de gênero, paridade racial), especialmente nos cargos mais altos, a tendência é que esse espaço de trabalho mude – não sem tensões –, mas que mude<sup>413</sup>.

Já podem ser percebidas mudanças no que diz respeito ao comportamento de pessoas magistradas. As mulheres negras, por exemplo, percebem que a estética do cabelo costumava ser um problema. A partir do momento que cada vez mais mulheres negras passam a fazer parte do Poder Judiciário, essa estética começa a ser mais respeitada e há uma chance de evidenciar a discriminação para se lutar contra ela. Da mesma forma, antes de as mulheres começarem a alcançar cargos mais elevados, as únicas habilidades valorizadas para essas posições eram as relacionadas à objetividade, força e racionalidade – comumente ligadas aos homens. Com a presença das mulheres na instituição e sua perseverança em permanecer apesar dos obstáculos, outras habilidades passaram a ser valorizadas para cargos mais elevados, como: cooperação e conciliação – comumente ligadas às mulheres<sup>414</sup>.

Outra característica associada às mulheres e que está sendo mais valorizada principalmente em cargos mais altos é a gestão do tempo. É importante dizer que para muitas mulheres essa habilidade é moldada pelas regras de uma sociedade machista, onde a mulher tem 2 ou 3 jornadas de trabalho; onde fazem todo o trabalho de cuidado em suas famílias ou comunidades; onde a mulher deve ser uma profissional excepcional e um membro da família excepcional (mãe, esposa, filha...) ao mesmo tempo.

Na perspectiva das magistradas, os tribunais liderados por mulheres são mais sensíveis, humanos, têm uma gestão mais participativa e uma melhor gestão do tempo<sup>415</sup>.

412. BRASIL. CNJ. Justiça em Números 2022. 2022. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/11/justica-em-numeros-2022.pdf>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

413. Filho, Moreira, Sciammarella, 2015, p. 69

414. Ibidem

415. Filho, Moreira, Sciammarella, 2015, p. 73



## 1.3 Uma perspectiva para julgamentos humanizados

O exercício da magistratura é orientado pelas normas e regimentos do Poder Judiciário, mas também influenciado pela perspectiva social dos magistrados<sup>416</sup>. Em meio a essa interseção surge o julgamento e por isso é importante destacar os potenciais benefícios causados por um judiciário mais representativo no momento em que será necessário avaliar um caso judicial.

Se por um lado o judiciário é uma instituição composta em sua maioria por homens brancos, os julgados são jovens negros. Segundo o Anuário Brasileiro de Segurança Pública, do total de presos no Brasil, 67,5% são negros e 46,4% têm de 18 a 29 anos. Embora o percentual de mulheres presas seja menor, correspondendo a aproximadamente 3% do total (820 mil pessoas), nesse grupo as mulheres negras são maioria (62%).

Sobre a pesquisa conduzida por Raiza Gomes<sup>417</sup>, as magistradas negras declararam que suas próprias experiências de vida influenciam a forma como exercem a magistratura. Em geral, a pesquisadora percebeu uma forma mais sensível de ver a pessoa que está sendo julgada.

Uma delas afirmou que seu olhar e preocupação com as pessoas que se encontram em situação de vulnerabilidade passa pelo fato de também fazer parte de um grupo considerado vulnerável, embora, individualmente, esteja em uma posição diferente. Também é importante notar a preocupação, para além do fórum, por parte de duas das magistradas, Aqualtune e Dandara, que trouxeram em seus relatos suas experiências e anseios no sentido de contribuir para que outras mulheres negras possam chegar aos lugares que desejam<sup>418</sup>.

Quando se trata de crimes relacionados a assédio sexual, estupro, feminicídio, em que as vítimas são majoritariamente ou exclusivamente mulheres, há um padrão nos julgamentos comumente condicionando os direitos da vítima em relação a alguns assuntos como: virgindade, comportamento provocativo, gravidez, prostituição<sup>419</sup>. A pesquisadora Livya Barros também notou um padrão machista nas perguntas feitas pelos homens envolvidos no caso.

O julgamento sexista levado a cabo pelo juiz Rudson Marcos no caso de Mariana Ferrer exemplifica a atitude discriminatória.

No caso, Mariana Ferrer denunciou ter sido vítima de estupro em uma casa de festas em Santa Catarina e durante o julgamento foi ofendida e humilhada, tendo inclusive fotos íntimas dela

416. Pereira, 2014

417. Gomes, 2018

418. Ibid., pág. 118

419. BARROS, Livya Ramos Sales Mendes de. Umas e outras: a presença de estereótipos de gênero no Sistema de Justiça Penal e a classificação das mulheres vítimas de crimes de estupro a partir da fala e do comportamento. Encontro da REDOR, 18, 2014. Anais [...], Recife, 2014. p. 1183-1204./ CAMPOS, Ana Carolina Santos. Leituras sobre a reprodução de estereótipos de gênero na atuação judicial. Interfaces científicas – Direito. Aracaju, v. 7, n. 3, 2019, p. 83-92.

expostas pela defesa do acusado, representada pelo advogado Cláudio Gastão da Rosa Filho. O juiz responsável pelo processo, Rudson Marcos, foi cúmplice e não interveio na situação.

Considerando a violência perpetrada contra ela como vítima e a repercussão nacional do caso, foi instituída a Lei nº 14.245/2021, que prevê punição para atos lesivos à dignidade das vítimas de violência sexual durante o julgamento. A lei modificou o Código Penal e é mais conhecida como “Lei Mariana Ferrer”.

A pesquisadora Barros<sup>420</sup> também percebeu que algumas mulheres juízas tendem a seguir o mesmo caminho machista, o que ela apresenta como um alerta, considerando o fato de algumas mulheres acharem que precisam ignorar sua perspectiva de gênero para exercer a magistratura e abraçar uma lente neutra, o que na verdade é uma lente sexista, conforme discutido no capítulo 4.

Diferentemente das posições anteriormente descritas, em outra instância, mas relacionada ao mesmo tema (estupro), destaca-se um julgamento simbólico do qual participou Ellen Gracie, a primeira mulher a ocupar a presidência do Supremo Tribunal Federal. Ellen Gracie participou de um julgamento em que seu voto foi decisivo para que os ministros da Corte mudassem seu entendimento sobre a tipificação do crime de “estupro simples” e sua equiparação ao crime de “atentado violento ao pudor”. Em 17 de dezembro de 2001, o Plenário do Supremo Tribunal Federal decidiu, por 7 votos a 4, incluir o crime de “estupro simples” no rol de crimes hediondos.

Embora não haja uma prova quantitativa<sup>421</sup> de que mais mulheres e pessoas de outros grupos minoritários no judiciário e em seus cargos superiores provoquem uma mudança no padrão de julgamentos, os dados empíricos disponíveis apontam nessa direção.

---

420. Barros, 2014; Campos, 2019

421. Alves, 2017, pág. 368



## 2. Recomendações

**Com base na pesquisa e nos achados apresentados anteriormente e também nas experiências empíricas dos especialistas, algumas recomendações foram listadas a seguir. A intenção é inspirar a AMB em seu trabalho contínuo de promoção da igualdade de gênero e apontar alguns possíveis rumos para a associação.**

É importante destacar que todas as recomendações devem considerar a interseccionalidade entre gênero e outros marcadores de identidade, tais como: raça/etnia, orientação sexual, classe, idade, deficiência, religião e nacionalidade.

### VONTADE POLÍTICA

A principal recomendação desse estudo baseia-se na observação de que melhorias na representação das mulheres em cargos de decisão no judiciário requer uma forte vontade política. As evidências mostram que os esforços dos governos para melhorar a participação das mulheres no setor de justiça produzem resultados significativos. Os compromissos podem assumir a forma de metas governamentais ou mesmo compromissos legislativos para aumentar o número absoluto e proporcional de mulheres no setor da justiça<sup>422</sup>. Portanto, é fundamental promover a necessidade da igualdade de gênero no judiciário para torná-la prioridade na agenda política. Os Estados devem não apenas cumprir sua obrigação de abordar as leis trabalhistas discriminatórias, mas também tomar medidas para abordar os estereótipos de gênero que prejudicam a participação igualitária das mulheres, inclusive por meio de campanhas na mídia e estabelecendo metas para apoiar a representação das mulheres em cargos de tomada de decisão<sup>423</sup>.

### INICIATIVAS DE DEFESA

#### Meta de paridade de gênero no Judiciário | Diálogo com o Poder Legislativo

Considerando que a vontade política é fundamental para promover e alavancar a igualdade de gênero no judiciário, iniciativas de *advocacy* devem ser consideradas. Em 2023, com um novo governo brasileiro, apresentando-se mais inclusivo do que o anterior, o cenário é mais favorável para atingir a meta de igualdade de gênero. A nova composição do governo federal, por exemplo,

422 PARADO, [Mulheres fazendo justiça, 2018](#), pág. 27. Acesso em 15 de novembro de 2022.

423 Ibid., pág. 35.

possui 11 dos 37 ministérios liderados por mulheres, o que corresponde a 30% de representatividade quantitativa. Entre essas mulheres, encontram-se mulheres negras e indígenas.

Considerando que a conquista de cargos mais elevados no judiciário, e especialmente nos Tribunais Superiores, não é uma questão de tempo, as iniciativas de *advocacy* surgem como uma oportunidade para enfrentar o problema e também apontar uma mudança que poderia ser mais efetiva por meio da promoção de programas de paridade de gênero.

A AMB, individualmente ou em conjunto com outras associações de magistrados e também com o CNJ, poderia liderar uma iniciativa de *advocacy* para impulsionar o Poder Legislativo a discutir programas de paridade de gênero no judiciário, especialmente por meio de metas de paridade nas fases de listas tríplexes e sêxtuplas, como também nas nomeações. A iniciativa de *advocacy* poderia também sensibilizar os deputados federais e estaduais sobre a necessidade da elaboração de projetos de lei que impulsionem a carreira de magistrada e promovam mudanças estruturais.

As metas de paridade de gênero são o método mais eficaz para lidar com as desigualdades de gênero, como demonstrado em vários contextos europeus<sup>424</sup>. O modelo mais adequado de metas de paridade de gênero pode ser adaptado às necessidades de diferentes jurisdições, operando na fase de inscrição de um processo seletivo, na fase de pré-seleção/listas com nomes indicados, na fase de nomeação ou em todos os três. As metas de paridade de gênero podem ser definidas a partir de vários níveis. Um deles é estabelecendo um tempo limite para a meta. Outro é considerando uma porcentagem mínima para grupos sub-representados, em que eles devem ocupar no mínimo 30% do todo para que a mudança perdure. Recomenda-se que o sistema de metas de paridade de gênero seja projetado para manter sua proporcionalidade ao longo do tempo. O sistema deve incluir:

- limites de tempo
- adoção incremental a aplicação de uma meta de paridade de gênero inferior a 50 por cento, ou
- um sistema que permita exceções, por exemplo, quando há um número insuficiente de mulheres bem qualificadas no grupo de pessoas candidatas<sup>425</sup>.

Nessa recomendação é importante destacar a recente criação do Ministério da Mulher, liderado por Cida Gonçalves, que pode ser um aliado da causa. E também a existência da ONG Paridade de Verdade, que luta pela paridade de gênero no judiciário por meio da advocacia junto ao Poder Legislativo.

424 Departamento Temático dos Direitos do Cidadão e Assuntos Constitucionais, Direção-Geral de Políticas Internas da União, [Mapeamento da representação de mulheres e homens em profissões jurídicas em toda a UE](#), agosto de 2017, p. 40. Acesso em 15 de novembro de 2022.

425 G. Bindman e K. Monaghan, [Diversidade Judicial: Acelerando a Mudança](#) (2014) pág. 58. Acesso em 15 de novembro de 2022.



## Meta de paridade de gênero nas bancas | Diálogo com o CNJ

Em relação ao engajamento do CNJ com a causa e também sua influência no judiciário, a AMB poderia desenvolver uma iniciativa de *advocacy* para incentivar o CNJ a estabelecer Recomendações e Resoluções relacionadas a programas de paridade de gênero para tratar da presença de mulheres em bancas examinadoras.

## PROCESSOS DE SELEÇÃO, NOMEAÇÃO E PROMOÇÃO TRANSPARENTES E JUSTO

Regras transparentes para o recrutamento de juízes são de suma importância para abordar o desequilíbrio de gênero no judiciário. Conforme observado acima, o modelo de carreira na magistratura dos países de tradição *Civil Law* é considerado mais transparente e sensato do que nos países de tradição *Common Law* e, portanto, pode favorecer a promoção de juízas no judiciário. Para que o processo de seleção e promoção seja justo, é fundamental garantir o equilíbrio e a diversidade de gênero nas bancas de seleção/promoção. Também é recomendado oferecer treinamentos sobre gênero e preconceito interseccional, diversidade e multiculturalismo para bancas de seleção/promoção.

## DIREITOS HUMANOS E EDUCAÇÃO DE GÊNERO

### Igualdade de gênero nos currículos da Faculdade de Direito

Para aumentar a sensibilidade de gênero nos participantes do judiciário é fundamental estabelecer uma prática de educação judicial continuada sobre igualdade de gênero, bem como criar uma aproximação com faculdades de Direito e acadêmicos. Além disso, a sensibilização para gênero poderia ser incluída nos currículos das faculdades de Direito<sup>426</sup>. A criação de uma cultura de igualdade de gênero deve ser considerada um investimento na justiça e na democracia em geral.

### Formação Contínua em Direitos Humanos e Igualdade de Gênero

De acordo com a pesquisa brasileira, existem muitas iniciativas de palestras e produção de conhecimento, mas para alcançar uma mudança cultural a médio prazo, é fundamental promover um programa de Educação em Direitos Humanos, abordando a educação de gênero de forma contínua e estrutural.

Tão importante quanto a formação oferecida aos magistrados nos cargos de ingresso é a formação ao longo da carreira e principalmente aos que ocupam cargos de gestão e chefia, inclusive homens.

426 U. Schultz, *Gênero e Julgamento: Visão Geral e Síntese*. Em U. Schultz e G. Shaw (eds.) *Gênero e Julgamento*, Oxford, Hart (2013).

É fundamental estar mais próximo dos Centros de Formação da Magistratura e dos Centros de Formação dos Tribunais.

Deve-se utilizar não apenas uma metodologia teórica, mas prática, destacando situações reais de discriminação no ambiente de trabalho – explícitas ou não – e como lidar com elas.

## MATERNIDADE, CARREIRA E ESPAÇO DE TRABALHO

A introdução de condições de trabalho mais flexíveis é particularmente relevante para cargos de chefia, para os quais costuma se esperar um nível de comprometimento inadequado, com jornadas de trabalho extensas que tornam extremamente difícil a conciliação entre vida familiar e profissional.

Além disso, a progressão na carreira de um magistrado costuma estar relacionada a muitas mudanças, transitando entre pequenas cidades do interior. Esse padrão afasta as mulheres dos cargos mais elevados, uma vez que esse formato também dificulta a conciliação entre vida pessoal e profissional. Defender a mudança desse padrão pode ser relevante.

Outro ponto importante poderia ser a existência de creches nas instituições do judiciário, para permitir que as mulheres progridam mesmo que sejam mães e não tenham uma rede de apoio.

## REFORÇAR AS RESOLUÇÕES E RECOMENDAÇÕES DO CNJ

Percebeu-se durante o capítulo 5 da Perspectiva Brasileira o enorme respeito e comprometimento dos órgãos do Poder Judiciário pelo CNJ. Embora seja um órgão regulador do ramo, fica claro que seu poder de influência é efetivo e não apenas proforma. As resoluções e recomendações do CNJ são frequentemente mencionadas pelos tribunais. Quando se trata especificamente da igualdade de gênero, esforços vêm sendo feitos em todas as esferas para o cumprimento da meta, quase sempre com menção direta aos atos normativos do CNJ.

Considerando esse grande respeito e influência que o CNJ tem sobre os tribunais, a AMB poderia trabalhar mais próxima do CNJ para fortalecer suas resoluções e recomendações relacionadas à igualdade de gênero e à participação das mulheres no judiciário.

Por exemplo, a iniciativa Repositório Nacional de Mulheres Juristas (Resolução 418/2021) poderia ser alavancada pela AMB como um esforço de colaboração com o CNJ. A AMB poderá promover campanhas de comunicação junto dos tribunais e magistrados associados bem como ações de sensibilização para a importância desta iniciativa.

O Repositório de Mulheres Juristas aponta que todos os tribunais devem criar um repositório online para sistematizar as informações sobre as magistradas com diferentes especialidades visando contribuir com a implementação da política nacional de igualdade de gênero estabelecida pela “Resolução 255/2018”.



## REDES DE MENTORIA E APOIO

### Associação de magistrados como um lugar seguro

Redes de mentoras e apoio eficaz podem fornecer suporte prático e psicológico para mulheres que temem quebrar o teto de vidro do judiciário. Melhorar a capacidade e a infraestrutura dessas associações de magistrados é fundamental para apoiar os esforços para promover o papel das mulheres no judiciário. Estas associações podem desempenhar uma função de solidariedade e apoio para as mulheres individualmente e podem ser uma fonte de formação e educação. Elas também podem ser uma voz importante no avanço da representação institucional plena das mulheres. As associações de mulheres juízas ou com departamentos específicos para mulheres também podem aumentar a conscientização sobre vagas judiciais entre as pessoas associadas, incentivando candidaturas de juízas e convocando ou apoiando coletivamente a nomeação de determinadas candidatas. Além disso, as juízas e advogadas seniores podem encorajar suas colegas mulheres mais jovens a buscar uma nomeação judicial. Da mesma forma, essas redes de mulheres podem oferecer oportunidades valiosas de intercâmbio, reflexão sobre os desafios enfrentados e a identificação das principais necessidades de apoio<sup>427</sup>.

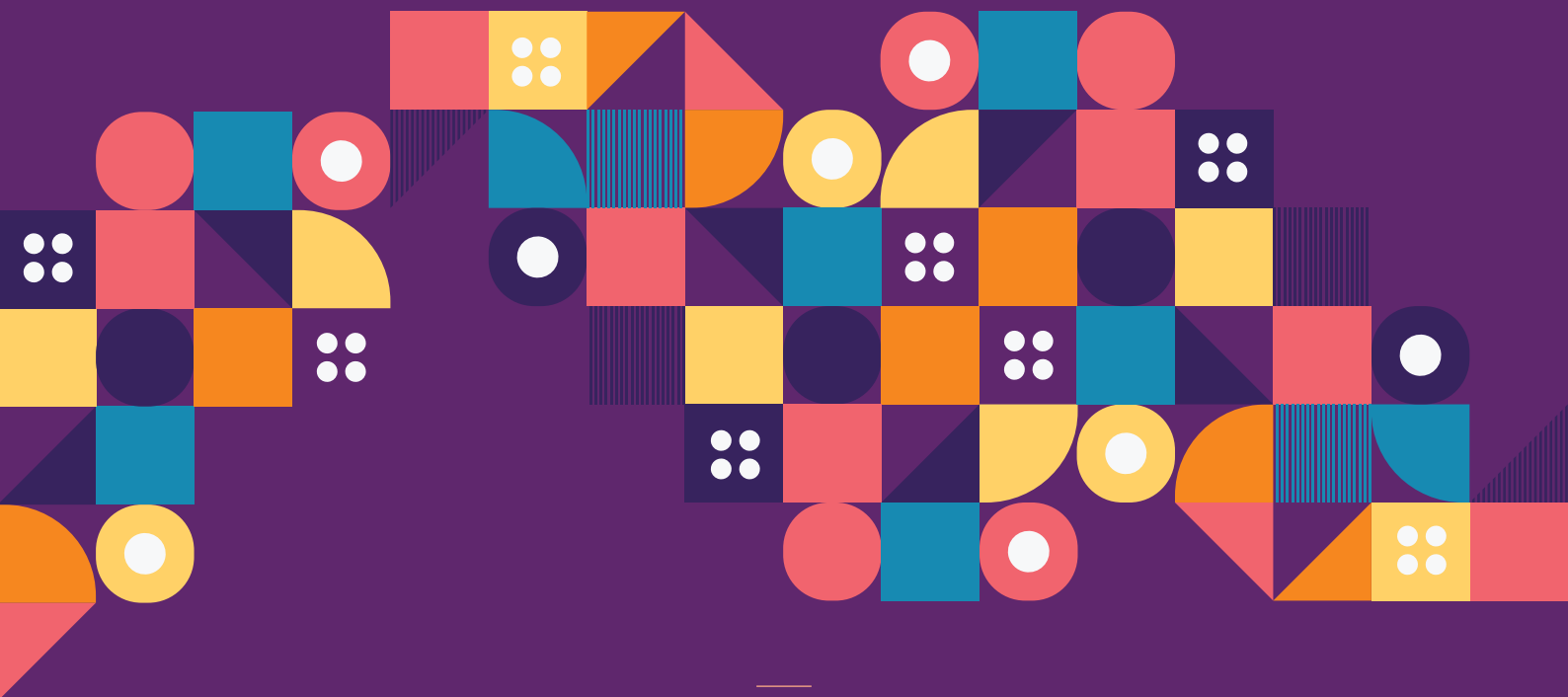
### Apoio psicológico nas Comissões de prevenção da violência contra mulher

Alguns tribunais já estabeleceram uma Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual, mas nem todos os tribunais fornecem apoio psicológico às vítimas. Sabe-se que violência contra mulher afeta a autoestima e, por consequência, a noção de capacidade dessas mulheres, diminuindo as chances de progressão na carreira. Por isso, uma iniciativa focada em fornecer apoio psicológico ou advogar por ele pode ser relevante.

---

427 Departamento Temático dos Direitos do Cidadão e Assuntos Constitucionais, Direcção-Geral de Políticas Internas da União, [Mapeamento da representação de mulheres e homens em profissões jurídicas em toda a UE](#), agosto de 2017, p. 26. Acesso em 15 de novembro de 2022.

# REFERÊNCIAS



# 1. Referências da perspectiva desde a UE

## B

- B. Hale, Equality and the judiciary: why should we want more women judges?, Public Law 489 (2001).
- B. Petkova Spillovers in Selecting Europe's Judges. Will the Criterion of Gender Equality Make it to Luxembourg? in M. Bobeck, The Court of Justice of the European Union, in European Legal Studies – Research Papers in Law no. 2, 10, (2014).

## C

- C. Rose, Does female board representation influence firm performance? The Danish evidence, Corporate Governance. An International Review, vol. 15, nº. 2, 2007.
- C. Thomas, Judicial Diversity in the United Kingdom and Other Jurisdictions, A Review of Research, Policies and Practices, The Commission for Judicial Appointments, (2005).
- CEPEJ, European judicial systems – CEPEJ Evaluation Report – 2020 Evaluation cycle (2018 DATA). Acesso em 15 de novembro de 2022.

## E

- E. Rackley, Women, Judging and the Judiciary: From Difference to Diversity, New York and London: Routledge, 69-106, (2013).
- EC, 2022 report on gender equality in the EU. Acesso em 15 de novembro de 2022.
- EC, A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025. Acesso em 15 de novembro de 2022.
- EC, EU action to promote gender balance in decision-making. Acesso em 15 de novembro de 2022.
- EC, Gender Equality Strategy. Achievements and key areas for action. Acesso em 15 de novembro de 2022.
- EC, Political Guidelines for the Next European Commission 2019-2024. Acesso em 15 de novembro de 2022.
- EC, Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council on a Single Market for Digital Services (Digital Services Act) and amending Directive 2000/31/EC. Acesso em 15 de novembro de 2022.
- EC, The Digital Services Act: ensuring a safe and accountable online environment. Acesso em 15 de novembro de 2022.

EIGE, Covid-19 details gender equality gains. Acesso em 15 de novembro de 2022.

EIGE, Gender Equality Index 2021 – Health, 2021. Acesso em 15 de novembro de 2022.

EIGE, Study and work in the EU: set apart by gender, 2018. Acesso em 15 de novembro de 2022.

EWOB, What gets measured gets done. Acesso em 15 de novembro de 2022.

## F

Financial Times, Von der Leyen expects EU deal on rules for women in boardrooms. Acesso em 15 de novembro de 2022.

## H

H. Brenner, Expanding the Pathways to Gender Equality in the Legal Profession. Legal Ethics, Volume 17, Part 2, (2014).

## I

- ICJ, Women & the Judiciary (ICJ Geneva Forum Series no. 1).
- IDLO, Women delivering justice: contributions, barriers, pathways, 2018.
- IPU, Sexism, harassment and violence against women in parliaments in Europe. Acesso em 15 de novembro de 2022.

## J

- J. Doherty, Women's Representation in Judiciaries Worldwide: Arguments in Favor of Increasing the Gender Diversity on the Bench, Institute for Global and International Studies, George Washington University, (2012).
- J. Guth, Law as the Object and Agent of Integration: Gendering the Court of Justice of the European Union, its decisions and their impact, in G. Abels, H. MacRae (eds.), Gendering European Integration Theory. Engaging new Dialogues, Barbara Budrich Publishers (2016).
- J. Mansbridge, Should Blacks Represent Blacks and Women Represent Women? A Contingent "Yes, in Journal of Politics 628, (1999).
- J.L. Peresie, Female Judges Matter: Gender and Collegial Decision-making in the Federal Appellate Courts, The Yale Law Journal, vol. 114, No. 7 (2005).

## K

- K. Malleson, Gender Quotas for the Judiciary in England and Wales. In: U. Schultz and G. Shaw, (eds.), *Gender and Judging*. Oxford: Hart, (2013).
- K. Malleson, Prospects for Parity: The Position of Women in the Judiciary in England and Wales, in U. Schultz and G. Shaw, *Women in the World's Legal Professions*, Oxford, Hart, (2003),
- K.R. van Daalen, C. Bajnoczki, M. Chowdhury, S. Dada, P. Khorsand, A. Socha, I. Torres, Symptoms of a broken system: the gender gaps in Covid-19 decision-making, *BMJ Global Health*, 5(10), e003549, 2020

## M

- M. Bobeck, The Court of Justice of the European Union, in *European Legal Studies – Research Papers in Law* n°. 2, 10, (2014).
- M. Sessa, Misogyny and Misinformation: An analysis of gendered disinformation tactics during the Covid-19 pandemic, *DisinfoLab*, 2020. Acesso em 15 de novembro de 2022.
- M.P. Fix, G.E. Johnson, Public perceptions of gender bias in the decisions of female state court judges, *Vanderbilt Law Review*, 70, pp. 1845–1886, (2017).

## N

- N. Grossman, Sex on the Bench: Do Women Judges Matter to the Legitimacy of International Courts, *Chicago Journal of International Law*, vol. 12, n°. 2 (2012).
- N. van der Walt, C. Ingley, Board Dynamics and the Influence of Professional Background, Gender and Ethnic Diversity of Directors, *Corporate Governance*, vol. 11, n°. 3, (2003).

## O

- OSCE, Office for Democratic Institutions and Human Rights (ODIHR), *Gender, Diversity and Justice. Overview and Recommendations*, 2019.

## P

- P. Profeta, Gender Equality in Decision-Making Positions: The Efficiency Gains', vol. 52, n°. 1, *Intereconomics*, 2017
- Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs, Directorate General for Internal Policies of the Union, *Mapping the Representation of Women and Men in Legal Professions Across the EU*, agosto, 2017, p. 25. Acesso em 2 de novembro de 2022.

- R. Hunter, More Than Just a Different Face? Judicial Diversity and Decision-making, *Current Legal Problems*, vol.68 (2015).

## S

- S. Chakrabarti, The Judiciary: Why Diversity and Merit Matter, in *Judicial Appointments: Balancing Independence, Accountability and Legitimacy*, Judicial Appointments Commission, London (2010).
- S. Davies, and B. Bennett, A gendered human rights analysis of Ebola and Zika: locating gender in global health emergencies. *International Affairs*, 92(5), (2016).
- S. Day O'Connor and K. K. Azzarelli, Sustainable Development, Rule of Law, and the Impact of Women Judges, *Cornell Journal of International Law*, vol. 44, n°. 3 (2011)
- S. Kalantry, *Women in Robes*, *Americas Quarterly* (Summer 2012).
- S.J. Kenney, *Gender and Justice: Why Women in the Judiciary Really Matter* (New York, Routledge), (2013).

## T

- The Global Institute for Women's Leadership**, *Essays on Equality. Covid-19 edition: Global & intersectional perspectives*. Acesso em 15 de novembro de 2022.
- The Guardian**, Estonia's first female PM sworn in as new government takes power and Politico, The long wait for Sweden's first female prime minister. Acesso em 15 de novembro de 2022.

## U

- U. Schultz & T. Masengu, Women and judicial appointments, *International Journal of the Legal Profession*, 27:2, (2020).
- U. Schultz, Do female judges judge better? in: N. Sonneveld & M. Lindbekk (Eds) *Women Judges in the Muslim World* (Leiden, Brill), (2017).
- U. Schultz, et al. *Gender and Judging* (Oxford, Hart), (2013).
- U. Schultz, Gender and its impact on decision-making in (international) arbitration. A view from Germany, *International Journal of the Legal Profession* (2020).
- U. Schultz, Introduction: gender and careers in the legal academy: overview and synthesis, in: U. Schultz, G. Shaw, M. Thornton & R. Auchmuty (Eds) *Gender and Careers in the Legal Academy* (Oxford, Hart) (2021).
- U. Schultz, Raising gender awareness of judges – elements for judicial education in Germany, *International Journal of the Legal Profession*, Special Issue on Gender and Judicial Education, 3, (2014)



U. Schultz, Sexism in law and the impact of gender stereotypes in legal proceedings, in: Heinrich Boell Stiftung South Caucasus (Ed) Fight for the Public Space: When Personal is Political (Tiflis), (2016).

## Sobre a Itália:

### A

A. Rossi Doria, F. Tacchi, Eva Togata, Turin, 2009.

ANM Assembleia Generale, 22 de outubro de 2011. Acesso em 15 de novembro de 2022.

ANM, Committee for Equal Opportunities within the National Association of Judges and Prosecutors. Acesso em 15 de novembro de 2022.

### C

C. Latini, 'Quaeta non movere. L'ingresso delle donne in magistratura e l'art. 51 della Costituzione. Un'occasione di riflessione sull'accesso delle donne ai pubblici uffici nell'Italia repubblicana' Giornale di storia costituzionale, 143 (2014).

C. Lendaro, La rappresentanza di genere nelle istituzioni. Strumenti di riequilibrio. Introductory remarks (2017), p. 4. Acesso em 15 de novembro de 2022.

CSM, release de imprensa de 18 de julho de 2007. Acesso em 15 de novembro de 2022.

CSM, Regolamento interno. Acesso em 15 de novembro de 2022.

CSM, Ufficio Statistico, Distribuzione per genere del personale di magistratura, março, 2022, p. 1. Acesso em 15 de novembro de 2022.

### D

D. Ferranti, La rappresentanza di genere nel CSM, 2020. Acesso em 15 de novembro de 2022.

### G

G. De Rosa, 'Il contributo delle donne al governo autonomo della magistratura', in 'I primi 50 anni delle donne in magistratura: quali prospettive per il futuro. La violenza di genere nella società attuale' 162 Quaderni del Consiglio Superiore della Magistratura, 39 (2014).

G. Di Federico and A. Negrini, 'Le donne nella magistratura ordinaria' 2 Polis, agosto, 1989, 179.

### I

I. Stolzi, Donne e magistratura, in C. Consolo et al (eds.), Storia della magistratura, Rome, 2022, p. 98.

### L

L. Tria, 'La discriminazione basata sul genere, nei rapporti uomo-donna' Diritti dell'uomo, 5-19 (2012); M. D'Amico, 'La rappresentanza di genere nelle istituzioni. Strumenti di riequilibrio' 1 giudicedonna.it, (2017)

### O

OSCE, Office for Democratic Institutions and Human Rights (ODIHR), Gender, Diversity and Justice. Overview and Recommendations, 2019. Acesso em 15 de novembro de 2022.

### P

P. Di Nicola, La Giudice. Una donna in magistratura, Ghena, Rome, (2004).

### S

S. Cocchi, M. Guglielmi, Gender Equality in the Judiciary: Experiences and Perspectives from Italy, The Italian Law Journal, no. 2, 2020. Acesso em 15 de novembro de 2022.

### T

T. Addabbo et al, Le donne nella magistratura italiana: 1960-1990, Università di Modena e Reggio Emilia, Dipartimento di Economia "Marco Biagi" Working Paper Series, no 141, p. 13. Acesso em 15 de novembro de 2022.

## Sobre a Espanha:

### A

A. Sánchez González, Pasado y presente de la mujer en la judicatura, in: A. Gallardo Rodríguez (coord.), A. Figue-relo Burrieza, M. Del Pozo Pérez & M. León Alonso (Eds.), Igualdad: retos para el siglo XXI, (Santiago de Compostela, Andavira), pp. 309-318, (2012).

### C

C. Collado Mateo, Mujeres, poder y derecho, Feminismo/s, 8, (2006). Acesso em 15 de novembro de 2022.

C. Gómez Bahillo, C. Elboj Saso, C. Marcén Muño, The feminization of the Spanish judiciary, *Convergencia: revista de ciencias sociales*, (2016), 70. Acesso em 15 de novembro de 2022.

CGPJ Plan de Igualdad de la Carrera Judicial (2013). Acesso em 15 de novembro de 2022.

CGPJ Plan de Igualdad de la Carrera Judicial (2020). Acesso em 15 de novembro de 2022.

## E

El País, Las juezas, contra el techo de cristal: son mayoría, pero no tocan poder. Acesso em 15 de novembro de 2022.

## M

M. García Golder, The glass ceiling at the highest levels of the Spanish judiciary, *International Journal of the Legal Profession*, 27:2, 189-202 (2020).

M. Otero Parga, Una mujer juez. A propósito del Plan 14/02/2013 de Igualdad de la Carrera Judicial, *Dereito: revista xurídica da Universidade de Santiago de Compostela*, (2013), 22, p. 462. Acesso em 15 de novembro de 2022.

M.P. García Rubio, Comprender y transmitir el derecho de las mujeres, in: C. Mesa Marrero & M.C. Grau Pineda (Eds.), *Mujeres, contratos y empresa desde la igualdad de género* (Valencia, Tirant lo Blanch), pp. 77-92, (2014).

## P

PJE 8-M: Mujeres pioneras en el Poder Judicial. Acesso em 15 de novembro de 2022.

PJE Área de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial. Acesso em 15 de novembro de 2022.

PJE Cargos discrecionales en la Carrera Judicial desahogados por género. Abril, 2022. Acesso em 15 de novembro de 2022.

PJE, Equality Commission (acesso em 15 de novembro de 2022). PJE Informe de impacto de género al proyecto de Reglamento 1/2010, del Consejo General del Poder Judicial, por el que se regula la provisión de plazas de nombramiento discrecional en los órganos judiciales. Acesso em 15 de novembro de 2022.

## R

R. Osborne, Raquel, "Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad", in *Política y Sociedad*, vol. 42, nº. 2, Madrid (2005).

## S

S.I. Novo Canto, The Glass Ceiling in the Spanish Judiciary. Acesso em 15 de novembro de 2022.

## Sobre a França:

## A

A. Boigeol, De la difficile entrée des femmes dans la magistrature à la féminisation du corps, in : *Femmes et justice pénale : XIXe-XXe siècles* [online], Rennes : Presses universitaires de Rennes, (2002), p. 309. Acesso em 15 de novembro de 2022.

A. Boigeol, Feminisation of the French Magistrature : Gender and Judging in a Feminised Context, in Ulrike Schultz et Gisela Shaw (éds.) *Gender and judging*, Oxford, Hart Publishing: 125-143 (2013).

A. Boigeol, Les magistrates en France : des stratégies particulières ? in A. Devillé, O. Paye, (Eds.), *Les femmes et le droit : Constructions idéologiques et pratiques sociales*, Presses de l'Université Saint-Louis, (1999).

A.L. Catinat, « Les premières avocates du barreau de Paris », *Mil neuf cent*, nº 16, 1998.

## C

C. Bessière, M. Mille, Le juge est (souvent) une femme. Conceptions du métier et pratiques des magistrats et magistrat.es aux Affaires familiales», *Sociologie du Travail*, vol. 55, nº 3 : 341-368, (2013).

C. Marry, L. Bereni, A. Jacquemart, S. Pochic, A. Revillard, Le plafond de verre et l'État: la construction des inégalités de genre dans la fonction publique, Paris, Armand Colin, (2017).

CND, Attractivité et mixité des études et des professions du droit. Acesso em 15 de novembro de 2022.

CSM, Étude sur la parité dans les nominations aux postes de chefs de cour et de juridiction et sur les postes du siège à la Cour de cassation. Acesso em 15 de novembro de 2022.

CSM, La parité dans la magistrature. Rapport d'Activité 2012. Acesso em 15 de novembro de 2022.

CSM, Projet de réforme constitutionnelle. Acesso em 15 de novembro de 2022.

CSM, Publication d'une étude sur la mobilité des magistrats. Acesso em 15 de novembro de 2022.

CSM, Rencontre avec l'association Femmes de justice. Acesso em 15 de novembro de 2022.

## D

**Directorate** General for Internal Affairs, The Policy on Gender Equality in France. In-depth analysis for the FEMM Committee. Acesso em 15 de novembro de 2022.

## F

**FdJ**, L'attractivité des fonctions de présidente et de première présidente, Contribution adressée au Conseil Supérieur de la Magistrature Septembre 2021. Acesso em 15 de novembro de 2022.

**FdJ**, Les ateliers d'accompagnement professionnel. Acesso em 15 de novembro de 2022.

**FdJ**, Qui est Femmes de Justice? Acesso em 15 de novembro de 2022.

**FdJ**, Rapport Annuel 2021. Acesso em 15 de novembro de 2022.

## L

**L. Willemez**, Un champ mis à l'épreuve. Structure et propriétés du champ juridique dans la France contemporaine, Droit et société, n° 89 : 129-149, (2015).

## M

**MdJ**, Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au Ministère de la Justice. Acesso em 15 de novembro de 2022.

**MdJ**, Baromètre Égalité femmes-hommes 2021. Acesso em 15 de novembro de 2022.

**MdJ**, Charte pour l'équilibre des temps de vie. Acesso em 15 de novembro de 2022.

**MdJ**, Égalité femmes-hommes: Un engagement à tous les niveaux et sur l'ensemble des territoires. Acesso em 15 de novembro de 2022.

**MdJ**, Haute-fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes, Mission. Acesso em 15 de novembro de 2022.

**MdJ**, La Féminisation des métiers du Ministère de la Justice. Acesso em 15 de novembro de 2022.

## P

**PREMIER MINISTRE**, Circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics. Acesso em 15 de novembro de 2022.

## U

**UNSA**, Discrimination et harcèlement: Allo Discrim, dispositif de signalement. Acesso em 15 de novembro de 2022.

## V

**V. Albouy**, P. Breuil-Genier, Démographie et famille: les différences sociales se réduisent-elles?, France Portrait Social : 11-18, (2012).

## Y

**Y. Demoli**, L. Willemez, L'âme du corps. La magistrature française dans les années 2010: morphologie, mobilité et conditions de travail, Université Versailles St Quentin Laboratoire PRINTEMPS, (2019), p. 22. Acesso em 15 de novembro de 2022.

**Y. Demoli**, L. Willemez, Les magistrats : un corps professionnel féminisé et mobile, INFOSTAT JUSTICE, abril, 2018, n°. 161. Acesso em 15 de novembro de 2022.

## 2. Referências da perspectiva desde o Brasil

## A

**ALVES**, Clara da Mota Santos Pimenta. Gênero, espaço público e poder: uma análise sobre a composição das comissões examinadoras de concurso da magistratura. Revista Publicum. Rio de Janeiro, v. 3, n. 1, 2017, p. 352-370. Disponível em: <<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/publicum>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

**ALVES**, Marcus Vinicius Chevitaresh; SACCHET, Teresa; GRUNEICH, Danielle. Aumenta diversidade entre mulheres, mas percentual de eleitas segue baixo. Jota, 2022. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/aumenta-diversidade-entre-mulheres-mas-percentual-de-eleitas-segue-baixo-07102022>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

**AMB**. AMB Mulheres apresenta dez medidas para a concretização da igualdade de gênero no Judiciário. 2022. Disponível em: <<https://www.amb.com.br/amb-mulheres-apresenta-dez-medidas-para-a-concretizacao-da-igualdade-de-genero-no-judiciario/>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

**ARGUELHES**, Diego Werneck; GOMES, Juliana Cesário Alvim; NOGUEIRA, Rafaela. Gênero e Comportamento Judicial no Supremo Tribunal Federal: os ministros confiam menos em relatoras mulheres?. Revista Brasileira de Políticas Públicas, v. 8, n. 2, 2018. Disponível em: <<https://www.rel.uniceub.br/RBPP/article/view/5326>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

**B**

- BAHIA.** Tribunal de Justiça. Comissão De Prevenção E Enfrentamento Do Assédio Moral, Do Assédio Sexual E De Todas As Formas De Discriminação. Disponível em: <<http://www5.tjba.jus.br/portal/comissao-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-do-assedio-sexual-e-de-todas-as-formas-de-discriminacao/>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BARROS,** Livya Ramos Sales Mendes de. Umas e outras: a presença de estereótipos de gênero no Sistema de Justiça Penal e a classificação das mulheres vítimas de crimes de estupro a partir da fala e do comportamento. Encontro da REDOR, 18, 2014. Anais [...], Recife, 2014. p. 1183-1204.
- BENEVIDES,** Bruna G.; NOGUEIRA, Sayonara Naider Bonfim. Dossiê dos assassinatos e da violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2020. São Paulo: Expressão Popular, ANTRA, IBTE, 2021. Disponível em: <<https://antrabrazil.files.wordpress.com/2021/01/dossie-trans-2021-29jan2021.pdf>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022
- BOBBIO,** Norberto. Dicionário de política. Brasília: Universidade de Brasília/São Paulo: Imprensa Oficial do Estado de São Paulo, 2000.
- BONELLI,** Maria da Gloria; OLIVEIRA, Fabiana Luci. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. Novos Estudos. Cebrap. São Paulo, v. 39, n. 1, 2020, p. 143-163. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/nec/a/TX8RfQBf9kvDTtKHdpbS7t/?lang=pt>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BONELLI,** Maria da Gloria. Profissionalismo, gênero e diferença nas carreiras jurídicas. São Carlos: EDUFSCar, 2013.
- BRASIL.** CNJ. ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO Política de Prevenção e Enfrentamento no âmbito do Poder Judiciário. 2021. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-assediomoral-aprovada.pdf>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** CNJ. Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário. 2019. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/05/cae277dd017bb4d4457755feb-f5eed9f.pdf>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** CNJ. Justiça em Números 2022. 2022. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/11/justica-em-numeros-2022.pdf>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** CNJ. Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros 2018. 2018. Disponível em: <[https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c-6fdcb6f364789672b64fcef\\_c948e694435a52768cb-c00bda11979a3.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c-6fdcb6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cb-c00bda11979a3.pdf)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** CNJ. Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero [recurso eletrônico] / Conselho Nacional de Justiça. — Brasília: Conselho Nacional de Justiça – CNJ; Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – Enfam, 2021. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** CNJ. Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero [recurso eletrônico] / Conselho Nacional de Justiça. — Brasília: Conselho Nacional de Justiça – CNJ; Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – Enfam, 2021. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** Instrução Normativa STJ/GP N. 6 de 23/02/2021. STJ. 2021. Disponível em: <[https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/151044/Int\\_6\\_2021\\_GP.pdf](https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/151044/Int_6_2021_GP.pdf)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** Instrução Normativa STJ/GP No 16 de 8/10/2020. STJ. 2020. Disponível em: <[https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/147881/Int\\_16\\_2020\\_GP.pdf](https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/147881/Int_16_2020_GP.pdf)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** Instrução Normativa STJ/GPN. No 6 de 01/03/2019. STJ. 2019 Disponível em: <[http://www.stj.jus.br/static\\_files/STJ/Midias/arquivos/Noticias/Instru%C3%A7%C3%A3o%20Normativa%206.pdf](http://www.stj.jus.br/static_files/STJ/Midias/arquivos/Noticias/Instru%C3%A7%C3%A3o%20Normativa%206.pdf)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001. Portal da Legislação, Brasília, DF, maio. 2001. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/leis\\_2001/l10224.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. Portal da Legislação, Brasília, DF, agosto. 2006. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** Lei nº 14.188, de 28 de julho de 2021. Portal da Legislação, Brasília, DF, julho. 2021. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2021/lei/L14188.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14188.htm)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** Lei nº 14.192, de 4 de agosto de 2021. Portal da Legislação, Brasília, DF, agosto. 2021. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2021/lei/L14192.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14192.htm)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.



- BRASIL.** Lei nº 14.245, de 22 de novembro de 2021. Portal da Legislação, Brasília, DF, novembro. 2021. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2021/Lei/L14245.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Lei/L14245.htm)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** Portaria Nº 176 de 27/05/2022. CNJ. 2022. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4563>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** Proposta de Emenda à Constituição nº 43, de 2016. Senate. 2016. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/126710/pdf>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** Proposta de Emenda à Constituição nº 8, de 2017. Senate. 2017. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/128252>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** Proposta de Emenda à Constituição no 6, de 2022. Senate, 2022. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/152157>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** Recomendação No 102, DE 19/08/2021. CNJ. 2021. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/files/original2020582021082061200eaa7982d.pdf>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** Recomendação Nº 128 de 15/02/2022. CNJ. 2022. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4377>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** Recomendação Nº 42 de 08/08/2012. CNJ. 2012. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/840>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** Recomendação Nº 85 de 12/01/2021. CNJ. 2021. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3670>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** Resolução Administrativa Nº 002/2022. TRT-13. 2022. Disponível em: <<https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/trt-13-institui-politica-de-equidade-de-genero-raca-e-diversidade/ra-trt-n-o-002-2022-politica-de-equidade-de-genero-raca-e-diversidade-do-tribunal-regional-do-trabalho-da-13a-regiao-docx.pdf>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** Resolução Nº 255 de 04/09/2018. CNJ. 2018. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2670>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** Resolução Nº 270 de 11/12/2018. CNJ. 2018. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2779>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** RESOLUÇÃO No 351, DE 28 DE OUTUBRO DE 2020. CNJ. 2020. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/files/original192402202011035fa1ae5201643.pdf>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** Resolução Nº 376 de 02/03/2021. CNJ. 2021. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3765>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** Resolução Nº 418 de 20/09/2021. CNJ. 2021. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4116>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** Resolução Nº 418 de 20/09/2021. CNJ. 2021. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4116>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** Resolução STJ/GPN. No 5 de 01/03/2019. STJ. 2019 Disponível em: <[http://www.stj.jus.br/static\\_files/STJ/Midias/arquivos/Noticias/Resolu%C3%A7%C3%A3o%205.pdf](http://www.stj.jus.br/static_files/STJ/Midias/arquivos/Noticias/Resolu%C3%A7%C3%A3o%205.pdf)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** Resolução STJ/GPN. No 6 de 01/03/2019. STJ. 2019 Disponível em: <[http://www.stj.jus.br/static\\_files/STJ/Midias/arquivos/Noticias/Resolu%C3%A7%C3%A3o%206.pdf](http://www.stj.jus.br/static_files/STJ/Midias/arquivos/Noticias/Resolu%C3%A7%C3%A3o%206.pdf)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** STF. Ações institucionais do primeiro ano da gestão do ministro Luiz Fux fortalecem laços do Judiciário com a sociedade. 2021. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=472787&ori=1>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** STF. Produção de mulheres em direito constitucional [recurso eletrônico]: bibliografia, legislação e jurisprudência temática / Supremo Tribunal Federal. – Brasília: STF, Secretaria de Altos Estudos, Pesquisas e Gestão da Informação, 2022. Disponível em: <[https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/bibliotecaConsultaProdutoBibliotecaBibliografia/anexo/Producao\\_mulheres\\_direito\\_constitucional.pdf](https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/bibliotecaConsultaProdutoBibliotecaBibliografia/anexo/Producao_mulheres_direito_constitucional.pdf)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** STF. STF promove palestra sobre liderança e equidade de gênero. 2022. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=497078&ori=1>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** STF. STF publica livro sobre produção de mulheres em direito constitucional. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=484369&ori=1>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** STJ. Em semana de homenagens à mulher, STJ lança programa Equilibra. 2019. Disponível em: <[https://www.stj.jus.br/sites/porta/p/Paginas/Comunicacao/Noticias-antigas/2019/2019-03-11\\_21-24\\_Em-semana-de-homenagens-a-mulher-STJ-lanca-programa-Equilibra.aspx](https://www.stj.jus.br/sites/porta/p/Paginas/Comunicacao/Noticias-antigas/2019/2019-03-11_21-24_Em-semana-de-homenagens-a-mulher-STJ-lanca-programa-Equilibra.aspx)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** STJ. STJ institui Ouvidoria das Mulheres, canal de comunicação para as servidoras do tribunal. 2020. Disponível em: <<https://www.stj.jus.br/sites/porta/p/>>

- [Paginas/Comunicacao/Noticias/17082020-STJ-institui-Ouvidoria-das-Mulheres--canal-de-comunicacao-para-as-servidoras-do-tribunal.aspx](#)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** STJ. STJ regulamenta Programa de Gestão Institucional de Direitos Humanos. 2021. Disponível em: <<https://www.stj.jus.br/sites/portalt/Paginas/Comunicacao/Noticias/01032021-STJ-regulamenta-Programa-de-Gestao-Institucional-de-Direitos-Humanos.aspx>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** STM. Ansiedade, depressão e suicídio são as maiores consequências do assédio moral e sexual. 2022. Disponível em: <<https://www.stm.jus.br/informacao/agencia-de-noticias/item/12495-ansiedade-e-depressao-inclusive-com-suicidios-sao-as-doencas-mais-comuns-em-consequencia-de-assedio-moral-e-sexual>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** STM. Presidente do STM faz balanço de ações e metas em encontro do Poder Judiciário. 2022. Disponível em: <<https://www.stm.jus.br/informacao/agencia-de-noticias/item/12498-presidente-do-stm-faz-balanco-de-acoes-e-de-alcance-de-metas-em-encontro-do-poder-judiciario>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** STM. STM institui Ouvidoria da Mulher no âmbito da Justiça Militar da União. 2022. Disponível em: <<https://www.stm.jus.br/informacao/agencia-de-noticias/item/12496-stm-institui-ouvidoria-da-mulher-no-ambito-da-justica-militar-da-uniao>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** TRT-9. TST lança livro sobre a participação das mulheres na Justiça do Trabalho. Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/portalt/noticias.xhtm?id=8591222>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** TSE. #Participa mulher [recurso eletrônico] : por uma cidadania feminina plena : homenagem à Ministra Cármen Lúcia / Tribunal Superior Eleitoral. – Brasília : Tribunal Superior Eleitoral, 2020. Disponível em: <[https://www.tse.jus.br/++theme++justica\\_eleitoral/pdfjs/web/viewer.html?file=https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/arquivos/livro-participamulher-por-uma-cidadania-feminina-plena/@@download/file/TSE-livro-participa-mulher-por-uma-cidadania-plena-28-05-2020.pdf](https://www.tse.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfjs/web/viewer.html?file=https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/arquivos/livro-participamulher-por-uma-cidadania-feminina-plena/@@download/file/TSE-livro-participa-mulher-por-uma-cidadania-plena-28-05-2020.pdf)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** TST. Diversidade e Pluralidade no Ambiente de Trabalho. (Youtube), 2022. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=iW-Rm2PvgHs>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** TST. Justiça do Trabalho avança para equilíbrio de gênero na distribuição de cargos. Disponível em: <https://tinyurl.com/3a6aew89>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** TST. Justiça do Trabalho cria grupo para estudos de gênero, raça e equidade. Disponível em: <<https://tinyurl.com/3jhzyym>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** TST. Observatório Excelências Femininas promoverá ações de igualdade de gênero na Justiça do Trabalho. Disponível em: <<https://tinyurl.com/4jy6x3w9>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** TST. Programa incentiva a participação feminina no TST. Disponível em: <<https://tinyurl.com/5n79v9sy9>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** TST. TST elege três mulheres para compor lista tríplice. Disponível em: <<https://tinyurl.com/452892e3>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** Website Senate. Proposta de Emenda à Constituição nº 43, de 2016. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/126710/pdf>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** Website Senate. Regimento Interno Disponível em: <[https://www.senado.gov.br/comissoes/documentos/SGM/regimentoArt\\_332.pdf](https://www.senado.gov.br/comissoes/documentos/SGM/regimentoArt_332.pdf)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** Website Superior Court of Justice. Disponível em: <<https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/sobreStf/ComposicaoComposicaoPlenariaApresentacao/anexo/CurriculumVitaeMinRosaWeberatualizado.pdf>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** Website Superior Electoral Court. Disponível em: <<https://www.tse.jus.br/o-tse/ministros/ministra-car-men-lucia-antunes-rocha>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** Website Superior Labor Court. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/apresentacao/presidente#:~:text=Maria%20Cristina%20Irigoyen%20Peduzzi&text=A%20ministra%20%C3%A9%20a%20primeira,at%C3%A9%20tomar%20posse%20no%20TST.>> Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** Website Superior Military Court. Disponível em: <<https://mavencollection.stm.jus.br/pub/stm/index20/?numero=320>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** Website Supreme Federal Court. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/ministro/presidente.asp?periodo=stf&id=35>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** Website Supreme Federal Court. Disponível em: <[https://www.stj.jus.br/web/verCurriculoMinistro?parametro=3&cod\\_matriculamin=0001114&aplicacao=-ministros.aposentados.ex-ministros](https://www.stj.jus.br/web/verCurriculoMinistro?parametro=3&cod_matriculamin=0001114&aplicacao=-ministros.aposentados.ex-ministros)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.
- BRASIL.** Website Supreme Federal Court. Historic. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/textos/verTexto.asp?servico=sobreStfConhecaStfHistorico>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

**BRASIL.** Website Supreme Federal Court. Historic. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/textos/verTexto.asp?servico=sobreStfConhecaStfHistorico>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

**BRASIL.** Website Supreme Federal Court. Presidents. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/ministro/listar-Presidente.asp>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

## C

**CAMPOS,** Ana Carolina Santos. Leituras sobre a reprodução de estereótipos de gênero na atuação judicial. Interfaces científicas – Direito. Aracaju, v. 7, n. 3, 2019, p. 83-92.

**COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS.** Convenção Interamericana Para Prevenir, Punir E Erradicar A Violência Contra A Mulher, “Convenção De Belém Do Pará”. Disponível em: <<http://www.cidh.org/basicos/portugues/m.belem.do.para.htm>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

**CONJUR.** Lula indica Maria Thereza de Assis Moura para o STJ. 2006. Disponível em: <[https://www.conjur.com.br/2006-jun-08/lula\\_indica\\_maria\\_thereza\\_assis\\_moura\\_stj](https://www.conjur.com.br/2006-jun-08/lula_indica_maria_thereza_assis_moura_stj)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

**CRENSHAW,** Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ref/a/mbTpP4SFXPnJZ397j8fSBQ-Q/?lang=pt&format=pdf>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

## D

**DINIZ,** Débora, LIONÇO, Tatiana. Homofobia, silêncio e naturalização: por uma narrativa da diversidade sexual. Psicologia Política, 8(16), 307-324, 2008. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/131963/Homofobia-Sil%20e-Naturaliza%20a7%20a3o.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

## F

**FILHO,** Roberto Fragale; MOREIRA, Rafaela Selem; SCIAMMARELLA, Ana Paula de Oliveira. Magistratura e gênero: um olhar sobre as mulheres nas cúpulas do judiciário brasileiro. Open Editions. e-Cadernos. 2015. Disponível em: <<http://journals.openedition.org/eces/1968>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

**FOUCAULT,** Michel. Microfísica do poder. Organização e tradução de Roberto Machado. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979.

**FUTEMA,** Fabiana. Quanto mais alto o cargo, maior a desigualdade: entre CEOs, só 0,8% são mulheres. 6 minutos – UOL, 2020. Disponível em: <<https://6minutos.uol.com.br/economia/quanto-mais-alto-o-cargo-maior-a-desigualdade-so-08-dos-ceos-sao-mulheres/>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

## G

**GOMES,** Raíza Feitosa. Magistradas Negras No Poder Judiciário Brasileiro: representatividade, política de cotas e questões de Raça e Gênero Dissertação de mestrado (Ciências Jurídicas) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Paraíba. João Pessoa, 2018, 129 f.

## I

**IBGE.** Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. 2021. 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%2C1%25%20de%20mulheres.>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

**INEP.** Censo da Educação Superior. 2021. Disponível em: <[https://download.inep.gov.br/educacao\\_superior/centro\\_superior/documentos/2021/apresentacao\\_censo\\_da\\_educacao\\_superior\\_2021.pdf](https://download.inep.gov.br/educacao_superior/centro_superior/documentos/2021/apresentacao_censo_da_educacao_superior_2021.pdf)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

**INEP.** Panorama da educação: destaques do Education at a Glance 2020. 2020. <[https://download.inep.gov.br/acoes\\_internacionais/eag/documentos/2020/Panorama\\_da\\_Educacao\\_2020.pdf](https://download.inep.gov.br/acoes_internacionais/eag/documentos/2020/Panorama_da_Educacao_2020.pdf)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

**INSTITUTO MARIA DA PENHA.** Website Instituto Maria da Penha. A lei na íntegra e comentada. Disponível em: <<https://www.institutomariadapenha.org.br/lei-11340/lei-maria-da-penha-na-integra-e-comentada.html>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

**INSTITUTO UPDATE.** Eleitas. 2020. Disponível em: <[https://www.institutoupdate.org.br/eleitas/?gclid=CjwKCAiAm7OMBhAQEiwArvGi3LAwnRT2tW1N-6NijAECAzu6hcxG9wTZQCLkuLYhH9v5vnsjdUH-Qq2xoCKh4QAvD\\_BwE#estudo](https://www.institutoupdate.org.br/eleitas/?gclid=CjwKCAiAm7OMBhAQEiwArvGi3LAwnRT2tW1N-6NijAECAzu6hcxG9wTZQCLkuLYhH9v5vnsjdUH-Qq2xoCKh4QAvD_BwE#estudo)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

**IPEA.** Cadernos ODS – ODS 5. 2019. Disponível em: <[https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9378/1/Cadernos\\_ODS\\_Objeto\\_5\\_20Alcan%20a7a%20a%20Iguualdade%20de%20G%20a%20a%20e%20Empoderar%20Todas%20as%20Mulheres%20e%20Meninas.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9378/1/Cadernos_ODS_Objeto_5_20Alcan%20a7a%20a%20Iguualdade%20de%20G%20a%20a%20e%20Empoderar%20Todas%20as%20Mulheres%20e%20Meninas.pdf)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

**IPEA.** Retrato das desigualdades – gênero e raça. 2003. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/primeiraedicao.pdf>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

## K

**KAHWAGE**, Tharuell Lima. SEVERI, Fabiana Cristina. Para além de números: uma análise dos estudos sobre a feminização da magistratura. RIL. Brasília, a. 56, n. 222, abr./jun. 2019, p. 51-73.

## L

**LEITE**, Maria Carolina Loss. Gênero, Script Sexuado e Profissões Jurídicas. In: V Semana Discente do IESP-UERJ. Anais eletrônicos. Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <<http://seminariodiscente.iesp.uerj.br/edicao-2019/anais/>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

## M

**MEIRELLES**, Alexa. Apenas 3,5% de grandes empresas têm mulheres como CEO, aponta pesquisa. CNN Brasil, 2021. <<https://www.cnnbrasil.com.br/business/apenas-3-5-das-grandes-empresas-tem-mulheres-como-ceo-aponta-pesquisa/>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

**MINAS GERAIS**. Website TJM-MG. Cartilha sobre identidade de gênero. Disponível em: <<https://tjmmg.jus.br/tjmmg-lanca-cartilha-sobre-identidade-de-genero/>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

**MONERRAT**, Alessandra. "Teto de vidro" na ciência: apenas 25% na categoria mais alta do CNPq são mulheres. Gênero e Número, 2017. <<https://www.generonumero.media/2mulheres-representam-metade-da-producao-cientifica-no-brasil-mas-sao- apenas-25-em-categoria-mais-alta-do-cnpq/>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

## O

**OAB**. Esperança Garcia é reconhecida pelo Conselho Pleno como a primeira advogada brasileira. 2022. <<https://www.oab.org.br/noticia/60503/esperanca-garcia-e-reconhecida-pelo-conselho-pleno-como-a-primeira-advogada-brasileira>>

**ONU MULHERES**. Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher. 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 5 de dezembro de 2022.

## P

**PARAÍBA**. Portaria Nº 392/2019 TRE-PB/PTRE/ASPRE. TRE-PB. 2019. Disponível em: <[https://sei.tre-pb.jus.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&codigo\\_verifica-](https://sei.tre-pb.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&codigo_verificacao=0532827&codigo_crc=477AAADC&hash_download=293a3d32f8bbd74c79f1981f031ac1f6ebfd-c27b6a761b304e66dea25335c69e169bdc6d5da-72be1824761d7956c727a37f8282a10d5dd6f15a-89f1537808c61&visualizacao=1&id_orgao_acesso_externo=0)

[dor=0532827&codigo\\_crc=477AAADC&hash\\_download=293a3d32f8bbd74c79f1981f031ac1f6ebfd-c27b6a761b304e66dea25335c69e169bdc6d5da-72be1824761d7956c727a37f8282a10d5dd6f15a-89f1537808c61&visualizacao=1&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.tre-pb.jus.br/sei/controlador_publicacoes.php?acao=publicacao_visualizar&id_documento=1005120&id_orgao_publicacao=0)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

**PARAÍBA**. Portaria Nº 60/2021 TRE-PB/PTRE/ASPRE. TRE-PB. 2021. Disponível em: <[https://sei.tre-pb.jus.br/sei/publicacoes/controlador\\_publicacoes.php?acao=publicacao\\_visualizar&id\\_documento=1005120&id\\_orgao\\_publicacao=0](https://sei.tre-pb.jus.br/sei/publicacoes/controlador_publicacoes.php?acao=publicacao_visualizar&id_documento=1005120&id_orgao_publicacao=0)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

**PARAÍBA**. TRT-13. TRT-13 institui Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade. Disponível em: <<https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/trt-13-institui-politica-de-equidade-de-genero-raca-e-diversidade>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

**PARAÍBA**. Website TRE-PB. Participação Feminina. Disponível em: <<https://www.tre-pb.jus.br/o-tre/participacao-feminina/participacao=-feminina?SearchableText=mulheres>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

**PARANÁ**. Tribunal de Justiça. Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual disponibiliza formulários para denúncias. 2022. Disponível em: <[https://www.tjpr.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/9jZB/content/comissao-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-e-do-assedio-sexual-disponibiliza-formularios-para-denuncias/18319](https://www.tjpr.jus.br/noticias/-/asset_publisher/9jZB/content/comissao-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-e-do-assedio-sexual-disponibiliza-formularios-para-denuncias/18319)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

**PARANÁ**. TRT-9. Justiça do Trabalho paranaense instala versão regional do Observatório de Excelências Femininas. 2022. Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/portal/noticias.xhtml?id=7160251>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

**PARANÁ**. Website TRE-PR. Repositório Mulheres Juristas. Disponível em: <<https://www.tre-pr.jus.br/o-tre/escola-judiciaria-eleitoral/repositorio-mulheres-juristas/repositorio-online-para-cadastramento-de-dados-de-mulheres-juristas-com-expertise-nas-diferentes-areas-do-direito>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

**PEREIRA**, Jane. Representação democrática do Judiciário: reflexões preliminares sobre os riscos e dilemas de uma ideia em ascensão Jane Reis Gonçalves Pereira. Revista Juris Poiesis, nº 17, 2014. Disponível em: <<https://ssrn.com/abstract=2958963>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

**PLAN INTERNATIONAL**. Tirando o véu – estudo sobre casamento infantil no Brasil. 2019. <<https://plan.org.br/https-plan-org-br-wp-content-uploads-2019-07-tirando-o-veu-estudo-casamento-infantil-no-brasil-plan-international-pdf/>>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

**PRANIS, Kay.** Entrevista sobre Poder, com Kay Pranis. Aju-  
ris Justiça Restaurativa. (Youtube), 2018. Disponível  
em: <[https://www.youtube.com/watch?v=3odq7DcO-  
rEM](https://www.youtube.com/watch?v=3odq7DcO-rEM)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

**PRATT, Carla D.** Sisters in law: black women lawyers'  
struggle for advancement. Michigan State Law Review,  
[East Lansing, MI], n. 5, p. 1.777-1.795, Aug. 2012.  
Disponível em: <[https://www.michiganstatelawreview.  
org/2012](https://www.michiganstatelawreview.org/2012)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

## S

**SANTA CATARINA.** Ata de Reunião – Comissão Para A  
Promoção Da Igualdade De Gênero de 29/08/2022.  
TRE-SC. 2022. Disponível em: <[https://www.tre-sc.  
jus.br/++theme++justica\\_eleitoral/pdfs/web/viewer.  
html?file=https://www.tre-sc.jus.br/transparencia-e-  
prestacao-de-contas/arquivos\\_transparencia/comis-  
soes-de-magistrados/atas/comissao-da-igualdade-  
-de-genero-ata-reuniao-29-8.2022/@download/  
file/Ata%205%20-%2029.8.2022.pdf](https://www.tre-sc.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfs/web/viewer.html?file=https://www.tre-sc.jus.br/transparencia-e-prestacao-de-contas/arquivos_transparencia/comissoes-de-magistrados/atas/comissao-da-igualdade-de-genero-ata-reuniao-29-8.2022/@download/file/Ata%205%20-%2029.8.2022.pdf)>. Acesso em 5 de  
dezembro de 2022.

**SANTA CATARINA.** TJSC. Emoção marca lançamento do  
Programa Indira, que combaterá violência domés-  
tica no PJSC. 2022. Disponível em: <[https://www.  
tjsc.jus.br/web/imprensa/-/emocao-marca-lanca-  
mento-do-programa-indira-que-combatera-violen-  
cia-domestica-no-pjsc?redirect=%2F](https://www.tjsc.jus.br/web/imprensa/-/emocao-marca-lanca-mento-do-programa-indira-que-combatera-violencia-domestica-no-pjsc?redirect=%2F)>. Acesso em 5  
de dezembro de 2022.

**SÃO PAULO.** Website TJM-SP. Histórias que inspiram.  
Disponível em: <[https://www.tjm-sp.jus.br/historias-  
-que-inspiram/](https://www.tjm-sp.jus.br/historias-que-inspiram/)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

**SEMESP.** Mapa do Ensino Superior no Brasil. 2020.  
<[https://www.semesp.org.br/mapa-do-ensino-supe-  
rior/edicao-10/](https://www.semesp.org.br/mapa-do-ensino-superior/edicao-10/)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

**Suprema** [recurso eletrônico]: revista de estudos cons-  
titucionais / Supremo Tribunal Federal. – v. 1, n. 1  
(jan./jun. 2021) – . – Brasília: STF, Secretaria de Altos  
Estudos, Pesquisas e Gestão da Informação, 2021- . 1  
recurso online (v.) Disponível em: <[https://suprema.  
stf.jus.br/index.php/suprema/issue/view/3/3](https://suprema.stf.jus.br/index.php/suprema/issue/view/3/3)>. Acesso  
em 5 de dezembro de 2022.

## T

**TOCANTINS.** Website TJ-TO. Ao anunciar Portaria com  
foco na Equidade de Gênero, presidente do TJTO  
ressalta esforço pela valorização da mulher. Dis-  
ponível em: <[https://www.tjto.jus.br/index.php/  
noticias/6953-ao-anunciar-portaria-com-foco-na-e-  
quidade-de-genero-presidente-do-tjto-ressalta-es-  
forco-pela-valorizacao-da-mulher](https://www.tjto.jus.br/index.php/noticias/6953-ao-anunciar-portaria-com-foco-na-e-<br/>quidade-de-genero-presidente-do-tjto-ressalta-es-<br/>forco-pela-valorizacao-da-mulher)>. Acesso em 5 de  
dezembro de 2022.

**TOCANTINS.** Website TJ-TO. Desembargadora Etel-  
vina pede participação ativa das mulheres [...].  
Disponível em: <[https://www.tjto.jus.br/index.php/  
noticias/7598-desembargadora-etelvina-pede-par-  
ticipacao-ativa-das-mulheres-nas-aco-es-do-tjto-  
-durante-reuniao-da-nova-comissao-gestora-de-  
-politicas-de-equidade-de-genero](https://www.tjto.jus.br/index.php/noticias/7598-desembargadora-etelvina-pede-par-<br/>ticipacao-ativa-das-mulheres-nas-aco-es-do-tjto-<br/>-durante-reuniao-da-nova-comissao-gestora-de-<br/>-politicas-de-equidade-de-genero)>. Acesso em 5 de  
dezembro de 2022.

## U

**UN WOMEN.** Convention on the Elimination of All Forms  
of Discrimination against Women. Disponível em:  
<[https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/  
econvention.htm](https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm)>. Acesso em 5 de dezembro de 2022.

**UNESCO.** Unesco celebra o Dia Internacional das Mulheres  
e Meninas na Ciência. 2020. <[https://pt.unesco.org/  
news/unesco-celebra-o-dia-internacional-das-mulhe-  
res-e-meninas-na-ciencia](https://pt.unesco.org/news/unesco-celebra-o-dia-internacional-das-mulhe-<br/>res-e-meninas-na-ciencia)>. Acesso em 5 de dezem-  
bro de 2022.

## V

**VAZ, Daniela V.** O teto de vidro nas organizações públi-  
cas: evidências para o Brasil. Economia e Sociedade,  
Campinas, v. 22, n. 3 (49), p. 765- 790; dez. 2013.  
Disponível em: <[https://www.scielo.br/j/ecos/a/  
FSfpH9NQg6qHy3Hky8tCXyt/?format=pdf&lang=pt](https://www.scielo.br/j/ecos/a/FSfpH9NQg6qHy3Hky8tCXyt/?format=pdf&lang=pt)>.  
Acesso em 5 de dezembro de 2022.

## W

**WORLD ECONOMIC FORUM.** Global Gender Gap Report  
2022. Julho, 2022. Disponível em: <[https://www.wefo-  
rum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/](https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/)>.  
Acesso em 5 de dezembro de 2022.

## Y

**YOUNG, Iris.** Inclusion and democracy. Oxford, UK: Oxford  
University Press, 2000. (Oxford Political Theory). DOI:  
<https://doi.org/10.1093/0198297556.001.0001>.



