Unifor

ENIGMAS DE GÊNERO:

Mulheres e carreira na Magistratura Federal

Daniela Lustoza Marques de Souza Chaves

Editora Fundação Fênix



Editora Fundação Fênix



ENIGMAS DE GÊNERO:
MULHERES E CARREIRA NA MAGISTRATURA FEDERAL

Série Direito

Conselho Editorial

Editor

Ingo Wolfgang Sarlet

Conselho Científico – PPG Direito PUCRS

Gilberto Stürmer – Ingo Wolfgang Sarlet

Marco Felix Jobim – Paulo Antonio Caliendo Velloso da Silveira

Regina Linden Ruaro – Ricardo Lupion Garcia

Conselho Editorial Nacional

Adalberto de Souza Pasqualotto – PUCRS
Amanda Costa Thomé Travincas – Centro Universitário UNDB
Ana Elisa Liberatore Silva Bechara – USP
Ana Maria D'Ávila Lopes – UNIFOR
Ana Paula Gonçalves Pereira de Barcellos – UERJ
Angélica Luciá Carlini – UNIP
Augusto Jaeger Júnior – UFRGS
Carlos Bolonha – UFRJ
Claudia Mansani Queda de Toledo – Centro Universitário Toledo de Ensino de Bauru
Cláudia Lima Marques – UFRGS
Clara Iglesias Keller – WZB Berlin Social Sciences Center e Instituto Brasileiro de Ensino Desenvolvimento e Pesquisa – IDP
Danielle Pamplona – PUCRS
Daniel Antônio de Moraes Sarmento – UERJ
Daniel Wunder Hachem – PUCPR e UFPR
Daniel Mitidiero – UFRGS
Denise Pires Fincato – PUCRS
Draiton Gonzaga de Souza – PUCRS
Eugênio Facchini Neto – PUCRS
Elda Coelho de Azevedo Bussinguer – UniRio
Fabio Siebeneichler de Andrade – PUCRS
Fabiano Menke – UFRGS
Flavia Cristina Piovesan – PUC-SP
Gabriel de Jesus Tedesco Wedy – UNISINOS
Gabrielle Bezerra Sales Sarlet – PUCRS
Germano André Doederlein Schwartz – UNIRITTER
Gilmar Ferreira Mendes – Ministro do STF, Professor Titular do IDP e Professor aposentado da UNB
Gisele Cittadino – PUC-Rio
Gina Vidal Marcilio Pompeu – UNIFOR
Giovani Agostini Saavedra – Universidade Presbiteriana Mackenzie – SP
Guilherme Camargo Massaú – UFPel
Gustavo Osna – PUCRS
Hermes Zaneti Jr

Hermilio Pereira dos Santos Filho – PUCRS
Ivar Alberto Martins Hartmann – FGV Direito Rio
Jane Reis Gonçalves Pereira – UERJ
Juliana Neuenschwander Magalhães - UFRJ
Laura Schertel Mendes
Lilian Rose Lemos Rocha – Uniceub
Luis Alberto Reichelt – PUCRS
Luís Roberto Barroso – Ministro do STF, Professor Titular da UERJ, UNICEUB, Sênior Fellow na Harvard Kennedy School
Miriam Wimmer - IDP - Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa
Mônia Clarissa Hennig Leal – UNISC
Otavio Luiz Rodrigues Jr – USP
Patryck de Araújo Ayala – UFMT
Paulo Ricardo Schier - Unibrasil
Phillip Gil França - UNIVEL – PR
Richard Pae Kim – UNISA
Teresa Arruda Alvim – PUC-SP
Thadeu Weber – PUCRS

Conselho Editorial Internacional

Alexandra dos Santos Aragão – Universidade de Coimbra
Alvaro Avelino Sanchez Bravo – Universidade de Sevilha
Catarina Isabel Tomaz Santos Botelho – Universidade Católica Portuguesa
Carlos Blanco de Morais – Universidade de Lisboa
Clara Iglesias Keller – WZB Berlin Social Sciences Center e Instituto Brasileiro de Ensino Desenvolvimento e Pesquisa – IDP
Cristina Maria de Gouveia Caldeira – Universidade Europeia
César Landa Arroyo – PUC de Lima, Peru
Elena Cecilia Alvites Alvites – Pontifícia Universidade Católica do Peru
Elena Alvites Alvites - PUCP
Francisco Pereira Coutinho – Universidade NOVA de Lisboa
Francisco Ballaguer Callejón – Universidade de Granada - Espanha
Fernando Fita Ortega - Universidade de Valência
Giuseppe Ludovico - Universidade de Milão
Gonzalo Aguilar Cavallo – Universidade de Talca
Jorge Pereira da Silva – Universidade Católica Portuguesa
José João Abrantes – Universidade NOVA de Lisboa
José Maria Porras Ramirez – Universidade de Granada – Espanha
Manuel A Carneiro da Frada – Universidade do Porto
Paulo Mota Pinto – Universidade de Coimbra
Pedro Paulino Grandez Castro – Pontificia Universidad Católica del Peru
Richard Pae Kim – Professor do Curso de Mestrado em Direito Médico da UNSA
Víctor Bazán – Universidade Católica de Cuyo

Daniela Lustoza Marques de Souza Chaves

ENIGMAS DE GÊNERO:
MULHERES E CARREIRA NA MAGISTRATURA FEDERAL

Editora Fundação Fênix

Porto Alegre, 2026

Para o meu pai, Iracídio, que me fez acreditar, desde sempre, que não existem impossibilidades.

A minha mãe, Joelba, que me apresentou o modelo de coragem.

Aos homens com quem compartilho a vida, Luciano, Marcelo, Miguel e Guilherme. Nós nos escolhemos no amor.

Para todas as mulheres, em especial as magistradas. A força faz parte da nossa existência.

Na medida em que aprendemos a suportar a intimidade da investigação e a florescer dentro dela, na medida em que aprendemos a usar o resultado dessa investigação para dar poder à nossa vida, os medos que dominam nossa existência e moldam nossos silêncios começam a perder seu controle sobre nós.

(Audre Lorde, 2019, p. 45)

Direção editorial: Ingo Wolfgang Sarlet
Diagramação: Editora Fundação Fênix
Concepção da Capa: Editora Fundação Fênix

O padrão ortográfico, o sistema de citações, as referências bibliográficas, o conteúdo e a revisão de cada capítulo são de inteira responsabilidade de seu respectivo autor.

Todas as obras publicadas pela Editora Fundação Fênix estão sob os direitos da Creative Commons 4.0 – http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.pt_BR

Obra editada com apoio: CAPES/PROEX PROCESSO N° - 88881.192709/2025-01



Série Direito – 144

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Chaves, Daniela Lustoza Marques de Souza
Enigmas de gênero [livro eletrônico] : mulheres e carreira na magistratura federal / Daniela
Lustoza Marques de Souza Chaves. --
Porto Alegre, RS : Editora Fundação Fênix, 2026.
-- (Série direito ; 144)
PDF

Bibliografia.
ISBN 978-65-5460-353-9

1. Direito 2. Magistratura - Brasil 3. Mulheres -
Trabalho 4. Relações de gênero I. Título. II.
Série.

26-401960.0 CDU-34

Índices para catálogo sistemático:

1. Direito 34

Eliane de Freitas Leite - Bibliotecária - CRB 8/8415

DOI – https://doi.org/10.36592/9786554603539

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Estado civil das magistradas e magistrados da Justiça do Trabalho e Federal 269
Figura 2 – Nível de escolaridade, por segmento de justiça 270
Figura 3 – Nível de escolaridade, por sexo 270
Figura 4 – Percepção sobre a importância da igualdade de gênero, por sexo 275
Figura 5 – Percepção sobre a importância da igualdade de gênero, por segmento da justiça 276
Figura 6 – Percepção sobre a importância da igualdade de raça, por segmento da justiça 277
Figura 7 – Percepção sobre a importância da igualdade de gênero, por sexo 278
Figura 8 – Judiciário como instituição com espaços isonômicos entre homens e mulheres, por sexo 279
Figura 9 – Judiciário como instituição com espaços isonômicos entre homens e mulheres, por segmento de justiça 280
Figura 10 – Percepção sobre a existência de política para incremento da participação feminina no judiciário, por segmento de justiça 283
Figura 11 – Interesse pela temática de gênero, por segmento de justiça 293
Figura 12 – Percepção da importância do ensino sobre perspectiva de gênero na formação inicial e continuada da magistratura, por segmento de justiça 294
Figura 13 – Questões de gênero abordadas na formação inicial, por segmento de justiça 296
Figura 14 – Cor ou raça, por sexo 312
Figura 15 – Cor ou raça, por segmento de justiça e sexo feminino 313
Figura 16 – Sentimento de discriminação no ambiente de trabalho, por segmento de justiça e sexo feminino 342
Figura 17 – Motivos que provocam o sentimento de discriminação no ambiente de trabalho, por segmento de justiça e sexo feminino 343
Figura 18 – Razões que explicam a baixa presença de mulheres nos tribunais, conforme segmento de justiça 371

Figura 19 – Renúncia ao direito de promoção na carreira, por segmento de justiça 374
Figura 20 – Renúncia ao direito de promoção na carreira, por segmento de justiça e sexo feminino 375
Figura 21 – Renúncia ao direito de promoção na carreira, por segmento de justiça e sexo masculino 376
Figura 22 – Motivo da renúncia ao direito de promoção na carreira, por segmento de justiça e sexo feminino 377
Figura 23 – Motivo da renúncia ao direito de promoção na carreira, por segmento de justiça e sexo masculino 378
Figura 24 – Percepção sobre a presença em espaços de socialização como contribuição para futura promoção, por segmento de justiça 389
Figura 25 – Percepção sobre a influência do exercício de posição de gestão e convocações para futura promoção, por segmento de justiça e sexo feminino 396
Figura 26 – Desempenho de funções, por segmento de justiça e sexo feminino 400
Figura 27 – Desempenho de funções, por segmento de justiça e sexo masculino 401
Figura 28 – Necessidade de mais mulheres em posição de gestão na instituição, por segmento de justiça e sexo feminino 402
Figura 29 – Percepção sobre a maior facilidade para homens assumirem posições de maior proeminência na gestão na instituição, por segmento de justiça e sexo masculino 403
Figura 30 – Motivos que justificam a maior facilidade para homens assumirem posições de maior proeminência na gestão na instituição, por segmento de justiça e sexo masculino 404
Figura 31 – Motivos que justificam a maior facilidade para homens assumirem posições de maior proeminência na gestão na instituição, por segmento de justiça e sexo feminino 405
Figura 32 – Motivos que explicam a baixa presença de mulheres nos tribunais, por segmento de justiça e sexo feminino 411
Figura 33 – Motivos que explicam a baixa presença de mulheres nos tribunais, por segmento de justiça e sexo masculino 412
Figura 34 – Participação como dirigente de associação, por segmento de justiça e

sexo feminino 437
Figura 35 – Participação como dirigente de associação, por segmento de justiça e sexo masculino 437
Figura 36 – Exercício da presidência de associação de classe, por segmento de justiça e sexo feminino 438
Figura 37 – Obstáculos para participar de associação de classe, por segmento de justiça 439
Figura 38 – Obstáculos para participar de associação de classe, por segmento de justiça e sexo feminino 440
Figura 39 – Condição de pertencer ao sexo masculino favorece a atividade associativa, por segmento de justiça e sexo feminino 442
Figura 40 – Motivos que favorecem os homens na atividade associativa, por segmento de justiça e sexo feminino 443
Figura 41 – Intenção de ser dirigente associativo, por segmento de justiça e sexo feminino 445
Figura 42 – Intenção de ser dirigente associativo, por segmento de justiça e sexo masculino 445
Figura 43 – Necessidade de mais mulheres nas bancadas dos tribunais regionais e superiores, por segmento de justiça e sexo feminino 447
Figura 44 – Grau de satisfação com a profissão, por segmento de justiça e sexo feminino 457
Figura 45 – Grau de satisfação com a profissão, por segmento de justiça e sexo masculino 458

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABI	Associação Brasileira de Imprensa
AEMP	Associação das Esposas dos Magistrados e Magistradas da Paraíba
AGU	Advocacia Geral da União
AJUFE	Associação dos Juízes Federais do Brasil
AMAGIS-DF	Associação dos Magistrados do Distrito Federal
AMASE	Associação dos Magistrados de Sergipe
AMB	Associação dos Magistrados Brasileiros
AMJA	*Associación de Mujeres Juezas de Argentina*
ANAMATRA	Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
Art.	Artigo
BIRD	Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento
CAAE	Certificado de Apresentação de Apreciação Ética
CEDAW	Convenção sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher
CEJ	Centro de Estudos Judiciários
CEJIL	Centro pela Justiça e pelo Direito Internacional
CIDH	Comissão Interamericana de Direitos Humanos
CIPD	Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento
CLADEM	Comitê Latino-Americano de Defesa dos Direitos da Mulher
CNDM	Conselho Nacional dos Direitos da Mulher
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CONAMAT	Congresso Nacional dos Magistrados do Trabalho
CorteIDH	Corte Interamericana de Direitos Humanos
Covid-19	Coronavírus
CSW	Comissão sobre o Status da Mulher
DATAFOLHA	Datafolha Instituto de Pesquisas
DPJ	Departamento de Pesquisas Judiciárias
ENAJUM	Encontro Nacional de Juízas e Juízes Negros

ENAMAT	Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho
ENFAM	Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados Ministro Sálvio de Figueiredo Teixeira
FBPF	Federação Brasileira para o Progresso Feminino
FBSP	Fórum Brasileiro de Segurança Pública
FDUSP	Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo
IAWJ	*International Association of Women Judges*
IBGE	Instituto Brasileiro de geografia e Estatística
IOAB	Instituto da Ordem dos Advogados Brasileiros
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
IPU	*Inter-Parliamentary Union*
IUPERJ	Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro
LAI	Serviço de Informação ao Cidadão
MA_CHI	*La Asociación de Magistradas Chilenas*
N.	Número
NAWSA	*National American Woman Suffrage Association*
NJEP	*National Judicial Education Program to Promote Equality for Women and Men in the Courts* (Programa Nacional de Educação Judiciária para Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens nos Tribunais)
NOW	*Nationa Organization for Women*
NTICs	Novas Tecnologias da Informação e Comunicação
NUWSS	*National Union of Women's Suffrage Societies*
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
OAB/SP	Ordem dos Advogados de São Paulo
ODM	Objetivos de Desenvolvimento do Milênio
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OEA	Organização dos Estados Americanos
OIT	Organização Internacional do Trabalho
MPF	Ministério Público Federal
OMS	Organização Mundial de Saúde

ONU Brasil	Nações Unidas no Brasil
ONU Mulheres	Organização das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e Empoderamento das Mulheres
ONU	Organização das Nações Unidas
SCJN	*Suprema Corte de Justicia de la Nación*
SIC	Solicitação de Informação
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TJRJ	Tribunal de Justiça do Estado Rio de Janeiro
TJSP	Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo
TRE-CE	Tribunal Regional Eleitoral-CE
TRF1	Tribunal Regional Federal da 1ª Região
TRF10	Tribunal Regional Federal da 10ª Região
TRF2	Tribunal Regional Federal da 2ª Região
TRF3	Tribunal Regional Federal da 3ª Região
TRF4	Tribunal Regional Federal da 4ª Região
TRF5	Tribunal Regional Federal da 5ª Região
TRFs	Tribunais Regionais Federais
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TRT10	Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região
UnB	Universidade de Brasília
UNFPA	United Nations Population Fund HQ
UNIFOR	Universidade de Fortaleza
UNU-WIDER	*World Institute for Development Economics Research* (Instituto Mundial de Pesquisa Econômica do Desenvolvimento da Universidade das Nações Unidas)
UNWomen	*United Nation Women*
WEF	*World Economics Forum* (Fórum Econômico Mundial)
WHO	*World Health Organization*
WSPU	*Women's Social and Political Union*

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO **23**
Ana Maria D'Ávila Lopes

PREFÁCIO **25**
Gustavo Raposo Pereira Feitosa

INTRODUÇÃO **29**

1 TECENDO OS FIOS DO FEMINISMO **47**
1.1 Feminismo, ondas e conquistas **47**
1.1.1 Iniciando a tessitura: a primeira onda **50**
1.1.2 O ressurgimento após a calmaria: segunda onda **70**
1.1.3 A terceira onda do movimento feminista e suas interseccionalidades **88**
1.1.4 Temos uma quarta onda? **99**
1.2 Um elo de cidadania: feminismo e direitos humanos das mulheres **106**

2 COMPREENDENDO FENÔMENOS: GÊNERO, PATRIARCADO, DOMINAÇÃO MASCULINA E CAPACIDADES ***117***
2.1 Gênero e seu significado **118**
2.2 A criação do patriarcado, segundo Gerdar Lerner **127**
2.3 Dominação masculina, em Pierre Bourdieu **136**
2.4 A contribuição da teoria das capacidades de Martha Nussbaum **148**

3 MULHERES E CONSTITUCIONALISMO ***159***
3.1 O constitucionalismo feminista **160**
3.2 A participação das mulheres na assembleia constituinte no Brasil **168**
3.3 Epistemologia feminista e a injustiça epistêmica **176**
3.4 A importância da perspectiva de gênero **185**

4 IGUALDADE DE GÊNERO NO CONTEXTO GLOBAL ***193***
4.1 Agenda 2030 da ONU e o ODS5 **194**
4.2 Mulheres no mundo do trabalho **203**

4.2.1 Feminização e feminilização das profissões e ocupações 207
4.2.2 Tarefas de cuidado e arenas de poder 219

5 MAGISTRATURA SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO *229*
5.1 Bacharelismo e profissões jurídicas no Brasil 231
5.2 Patriarcado judicial: reflexos no espelho 240
5.3 Descobrindo as magistradas 250
5.4 Políticas públicas de gênero no Judiciário 273
5.4.1 Incentivo à participação feminina no Poder Judiciário 282
5.4.2 Julgamento com perspectiva de gênero 290

6 AS JUÍZAS E OS DESAFIOS NA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL *305*
6.1 O concurso público como óbice inicial 305
6.2 Reveses no percurso: compreendendo metáforas 315
6.2.1 "Teto de vidro" e "Solo pegajoso" 315
6.2.2 "Labirinto de cristal" 327
6.2.3 "Fronteiras de cristal" 331
6.2.4 "Viés da Corda-bamba" 338
6.3 Maternidade e família: realização pessoal ou problema profissional? 351

7 A ARTESANIA DAS MULHERES MAGISTRADAS: TECELÃS DO SEU LUGAR NO JUDICIÁRIO *365*
7.1 A carreira e seus fenômenos 368
7.1.1 Renúncia ao direito de concorrer à promoção 373
7.1.2 Espaços de socialização e ocupação das posições na alta administração 388
7.1.3 Quinta parte mais antiga como cláusula de barreira 408
7.2 "Cabeça moderna, coração patriarcal": associações de classe como agentes de transformação 427
7.3 Artesania das magistradas na tessitura do Judiciário 446

CONCLUSÃO 467

REFERÊNCIAS 477

APÊNDICE A – PERFIL DAS ENTREVISTADAS E ENTREVISTADOS 509

APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA: ADVOGADA 511

APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA: MAGISTRADAS 513

APÊNDICE D – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA: MAGISTRADOS 515

APÊNDICE E – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA: PROCURADOR REGIONAL DA REPÚBLICA 517

APRESENTAÇÃO

Os cursos de pós-graduação *stricto sensu* são avaliados pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) desde 1976, com a finalidade de garantir a qualidade da formação de recursos humanos, a produção de conhecimento e o desenvolvimento da ciência e da tecnologia no Brasil.

Ao longo das últimas décadas, os modelos avaliativos passaram por importantes aprimoramentos. No presente quadriênio (2025-2028), o modelo adotado busca implementar uma perspectiva mais qualitativa do que quantitativa, e mais focada na produção dos discentes e dos egressos do que dos docentes, considerando que o objetivo principal de todo programa de pós-graduação deve ser a formação de pessoas com excelência acadêmica.

Devem, portanto, os programas de pós-graduação garantir a qualidade dos trabalhos de conclusão dos seus alunos, pois isso reflete a qualidade da sua trajetória formativa. Devem ainda, propiciar a divulgação desses trabalhos, como forma de contribuir com a disseminação do conhecimento científico e o consequente bem-estar social.

Com essa finalidade, o Programa de Pós-Graduação em Direito Constitucional da Universidade de Fortaleza (PPGD/UNIFOR) lançou, em abril de 2026, o Edital 01/2026, para selecionar as três melhores teses de doutorado e as três melhores dissertações de mestrado, defendidas por seus egressos no período 2015 a 2025, para serem publicadas com apoio dos recursos do Programa de Excelência Acadêmica da CAPES (PROEX/CAPES).

O PROEX/CAPES é um programa que apoia os cursos de mestrado e de doutorado de alto nível no Brasil, que alcançam as notas 6 e 7 na avaliação quadrienal, consideradas as notas máximas que podem ser atribuídas a um programa de pós-graduação *stricto sensu* em reconhecimento aos seus méritos.

O PPGD/UNIFOR alcançou, pela terceira vez consecutiva, a nota 6 na mais recente avaliação quadrienal da CAPES (2021-2024), confirmando ser o melhor programa de pós-graduação na área do Direito no Norte-Nordeste do Brasil.

A presente obra foi uma das seis contempladas pelo Edital 01/2026 e que, com enorme satisfação, a apresentamos, convictos da sua qualidade e potencialidade para contribuir com o avanço da ciência jurídica e a construção de uma sociedade mais justa, livre e solidária.

Ana Maria D'Ávila Lopes
Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Direito Constitucional da Universidade de Fortaleza

PREFÁCIO

Virgínia Woolf proferiu em 1928 duas conferências para as alunas do Newnham College e do Girton College, duas instituições pertencentes à Universidade de Cambridge voltadas à educação de mulheres. A proposta consistia em falar sobre "as mulheres e a ficção". Para pensar sobre os rumos dos ensaios destinados àquelas alunas, a autora sentou-se à beira de um rio e refletiu longamente sobre o sentido daquelas palavras, sobre as autoras merecedoras de homenagens, sobre as personagens femininas, sobre a forma de representação das mulheres nas obras de ficção. Mas diante de todos esses vastos caminhos, Virgínia Woolf optou por desenvolver o que hoje conhecemos como a obra "Um teto todo seu", publicado em 1929.

Ao resumir sua escolha, a autora afirma que o seu dever primordial como conferencista diante daquele público de jovens estudantes seria oferecer: "[...] uma pepita de pura verdade para que a guardem entre as páginas de seus cadernos de notas e sempre a conservem sobre o consolo da lareira." Como intelectual, escritora, editora e mulher que lutava por conquistar um lugar de liberdade e respeito no ambiente da literatura, Virgínia Woolf resumiu de forma metafórica a mensagem central trazida no ensaio: "[...] a mulher precisa ter dinheiro e um teto todo dela se pretende mesmo escrever ficção".

Ao reler a obra de Daniela Chaves me vi imerso nas palavras de Virgínia Woolf e na personagem central da ficção criada para ilustrar sua análise. Para a autora, se William Shakespeare tivesse uma irmã, por maior que fosse seu talento, nunca poderia produzir obras primas como seu hipotético irmão. Muito cedo, ela seria arrancada das bonecas para se entregar a um casamento arranjado, engravidaria continuamente, mergulharia numa vida de trabalho e deveres, para então morrer jovem vítima de infinitas privações.

As privações afetas aos trabalhadores em geral ganhavam outra conotação quando se tratava de mulheres. Suas vidas reduzidas à dimensão do cuidado, à reprodução e ao trabalho jamais permitiriam transformar em arte o talento contido em suas mentes.

E se o destino reservasse a essas mulheres uma vida de riqueza e prosperidade, ainda assim encontrariam em sua realidade barreiras sem fim para expressar todo o potencial criativo e artístico. As engrenagens do mundo moeriam seus sonhos e o brilho do talento poderia transformar-se em tormento. Virgínia Woolf questionava: por que não pensar que por trás da história de uma bruxa atirada à fogueira estaria uma poetisa ou romancista reprimida?

A força dramática desse ensaio nos leva a indagar sobre os desafios das mulheres de hoje. Quase cem anos nos separam das conferências de Virgínia Woolf e nos vemos conversando na universidade, em sala de aula, e ouvindo histórias de mulheres em luta contínua para expressar seu talento e sua competência como profissionais. Trabalhando até à exaustão para construir carreiras num ambiente que teima em reproduzir as forças que por séculos relegaram as mulheres ao espaço doméstico, às posições secundárias e à sujeição ao poder masculino.

Ao transitar do campo da literatura para a Justiça, parece inevitável perguntar o que acontece na carreira dos juízes e juízas que leva ao quase desaparecimento das magistradas nos tribunais brasileiros? Como explicar que uma burocracia estatal selecionada por concursos públicos e guiada por critérios de mérito profissional premie desproporcionalmente os homens com posições de poder e liderança?

A voz de Virgínia Woolf ecoa novamente. Da mesma forma que uma jovem nobre e abastada da Inglaterra não estaria livre das amarras que contêm sua ascensão e talento, o concurso público não retira as juízas do contexto de desafios ao qual se sujeitam todas as mulheres. Mesmo longe das vicissitudes da pobreza, percebe-se que poder e o prestígio do cargo não neutralizam as condições impostas pelo patriarcado.

Após o ingresso por meio do concurso, as mulheres enfrentam barreiras muito presentes no mundo do trabalho. O prestígio da toga não afasta a condição de mulher trabalhadora num mundo de relações construídas sob a égide do poder masculino.

O livro *Enigmas de Gênero,* de Daniela Chaves, transforma esses questionamentos e angústias em uma pesquisa sólida e profunda. Nela assistimos a transição de uma magistrada preocupada com a condição das mulheres no Judiciário, para uma pesquisadora e intelectual plena, apta a utilizar a ciência como instrumento para compreensão e aprimoramento da Justiça.

O estudo contém o grande mérito de aplicar as melhores técnicas de pesquisa empírica em ciências sociais para revelar aos leitores essa importante dimensão do funcionamento do Sistema de Justiça brasileiro. A articulação entre pesquisa bibliográfica ampla, entrevistas e surveys permitiu trazer à tona um panorama bastante completo sobre os desafios impostos às mulheres na vida como magistradas. Os resultados dos estudos ganham impacto ainda maior ao dialogarem com outras investigações desenvolvidas em organizações privadas e na rotina do mundo do trabalho em geral.

A pesquisa demonstra que a interação entre a forma de estruturação da carreira e os papéis sociais atribuídos às mulheres criam um cenário repleto de obstáculos para a progressão das magistradas aos postos mais altos do Judiciário. O modelo de circulação espacial por cidades pequenas e médias obriga as juízas a fazer escolhas que privilegiam a conservação das melhores condições de educação e cuidado dos filhos. A renúncia às promoções ocorre de maneira rotineira como parte da estratégia pessoal de conciliação entre vida familiar e vida profissional, num tipo de dilema pouco presente na trajetória dos magistrados. Assim, as mulheres não desaparecem de uma hora para outra. Vão sumindo lenta e gradualmente pelo caminho tortuoso do *labirinto de cristal*.

Ao mesmo tempo, o estudo evidenciou que espaços importantes de construção das redes de relações profissional e de liderança situam-se fora do alcance da maioria das juízas. Por razões culturais, sociais, familiares, entre outras, as mulheres acabam excluídas de momentos de interação informal, como jantares, confraternizações e atividades esportivas. Da mesma forma, há um predomínio masculino nas atividades associativas que gera visibilidade, prestígio profissional e oportunidades de trabalho de maior destaque.

Não cabe aqui relatar a enorme lista de achados relevantes do estudo. O mais importante é chamar atenção para as propriedades e os desdobramentos impactantes que ele traz. Estamos diante do primeiro estudo nacional desta natureza realizado no Brasil. Suas qualidades metodológicas e analíticas somadas à urgência da temática nos transportam para um reflexo direto do que podemos ler nesse estudo: a grande transformação das políticas públicas para a igualdade de gênero no Sistema de Justiça brasileiro.

Se por um lado o trabalho de Daniela insere-se num movimento mais amplo de estudo das relações de gênero dentro do Judiciário, por outro, podemos afirmar que esta investigação contribuiu sobremaneira para guiar todo o debate atual sobre o tema. Desde a conclusão do estudo em 2021, o país vem assistindo um deslocamento destes problemas para o centro da agenda política institucional e das entidades associativas. Não por acaso, o Conselho Nacional de Justiça elaborou, entre outras iniciativas, as resoluções nº 525/23 e nº 638/25 destinadas a induzir uma maior paridade de gênero em tribunais.

Ao fim da leitura da obra de Daniela Chaves, sinto-me instigado a pensar nesse enigma, refletir sobre o título provocativo trazido pela autora. Os enigmas sempre foram instrumentos de comunicação daquilo que é importante, complexo e até sagrado. Ele sempre esteve presente na voz de mulheres que ao longo da história transmitiam questões profundas e difíceis. Alegra-me pensar que no Enigma de Gênero está a chave para responder a perguntas difíceis e com ela poderemos todos e todas ajudar a construir um Judiciário diferente e melhor.

Gustavo Raposo Pereira Feitosa

20 de setembro de 2026

INTRODUÇÃO

Toda pesquisa tem uma história que a alimenta e esta não poderia ser diferente. Por que estudar os enigmas enfrentados pelas mulheres na magistratura federal? Enigmas são algo de difícil compreensão, complexos, que demandam ser decifrados e essa história começa bem antes da artesania desta investigação, costurada a partir do exercício da magistratura do trabalho, por mais de três décadas, com muitos anos de observação participante, como parte integrante do Judiciário.

A observação direta dos fenômenos consiste no primeiro passo para a construção do conhecimento, ladeando outras técnicas para coleta de material qualitativo, como entrevistas, relatos da vida e pesquisa documental. A observação consiste em um procedimento de pesquisa qualitativa, a partir do qual a pesquisadora observa, de forma pessoal, ao longo do tempo e diretamente, a realidade, as situações e os comportamentos que lhe interessam, não intervindo na situação (Jaccoud; Mayer, 2008).

Dessa forma, encontrando-me inserida na ambiência do Judiciário, naturalmente observei, ao longo do tempo, algumas atitudes indicativas de discriminação em relação às mulheres no exercício de posição de poder, manifestadas, em sua maioria, de forma velada ou em microagressões, em algumas vezes, expressamente.

O êxito em alcançar uma posição de poder na juventude, tornando-se juíza bastante jovem, pode anuviar o preconceito sofrido, sendo mais usual a crença de que a atitude discriminatória se originou em razão da idade e não do gênero, o que, por muitas vezes, aconteceu comigo no curso de minha própria carreira, quando, por exemplo, ouvi de um administrador público, há muito tempo, "eu não tinha pensado em uma mulher para essa posição", ou fui chamada de "menina", por colegas de profissão, percebendo, somente muito tempo depois, que colegas juízes, homens e jovens, não eram chamados de "meninos".

Na ocasião, a frase, de fato, não soou bem, mas a falta de criticidade do falante quanto ao assunto também é algo a se considerar. Isso porque sua formação foi moldada em uma cultura e época em que, realmente, não se pensava em mulheres para desempenhar profissões jurídicas ou mesmo ocupar lugares considerados mais

áridos, "próprios dos homens e de sua masculinidade guerreira". Dirigir-se a uma juíza falando-lhe "menina" também não era assimilado, por quem o fazia, como uma forma de microagressão, ensejadora de descrédito no exercício da profissão, mas como algo decorrente da juventude e, portanto, "lisonjeiro".

Cerca de três décadas depois são até *démodé*, como disse uma entrevistada, manifestações dessa natureza. No entanto, ainda persistem, passando a ser mais percebidas, principalmente, a partir do trabalho desenvolvido pelos coletivos integrados por magistradas nos diferentes segmentos do Judiciário, Justiça Federal, do Trabalho e Estadual.

A visibilidade alcançada pelo coletivo AJUFE Mulheres, iniciada a partir de demandas individuais das juízas federais, possibilitou a minha atenção para temas envolvendo mulheres e magistratura, assim como contribuiu para que eu pudesse desenvolver uma nova visão de mundo, nesse particular, a partir de uma consciência mais reflexiva e letramento, partindo-se da colocação das mulheres na centralidade.

A sensibilidade para condutas que interrompem a fala, desrespeitosas, embora discretas, microagressões, agressões veladas, carga mental, tarefas de cuidado e no âmbito do lar, situadas no trabalho e no cotidiano do viver, tornou-se mais presente. Pode-se dizer, portanto, que o interesse em se investigar os enigmas enfrentados pelas magistradas e suas dificuldades na carreira surgiu, para mim, com a observação direta, durante muitos anos, em razão de integrar o Judiciário, interesse nascido, com maior expressão, a partir do trabalho desenvolvido pela AJUFE Mulheres, que contribuiu para lançar luzes sobre as fendas de gênero na magistratura, assim como tenho sido, eu mesma, submetida aos desafios enfrentados pelas juízas, pois indissociável à condição de mulher.

Nesse ponto, Kilomba (2019, p. 27-83), ao explicar sua pesquisa com mulheres negras, destaca que escrever "emerge como ato político" quando se escreve a partir de sua própria história, atuando como sujeito e não como objeto da escrita, assim como esclarece que o desenvolvimento de pesquisas entre iguais têm sido encorajado, fortemente, por feministas, representando "condições ideais para relações não hierárquicas entre pesquisadoras/es e informantes, ou seja, onde há experiências compartilhadas, igualdade social e envolvimento com a problemática", o que é observado na pesquisa centrada nos sujeitos ou *study up*.

O conceito de pesquisa centrada no sujeito, de acordo com Kilomba (2019, p. 83) é complementado pelo conceito de *study up*, já que ambos rejeitam o distanciamento dos "objetos de pesquisa", não se concordando com o tradicional ponto de vista de que "o distanciamento emocional, social e político é sempre uma condição favorável para a pesquisa, melhor que o envolvimento mais pessoal" e acrescenta que "ser uma pessoa 'de dentro' produz uma base rica, valiosa em pesquisas centradas em 'sujeitos'".

Dessa forma, a minha posição, como pesquisadora, não se coloca como sujeito distante do objeto investigado, mas sim com um olhar que não se distancia da elaboração teórica e crítica em relação aos relatos, apresentando respeito e interesse às narrativas e possibilitando a produção de conhecimento "a partir das relações de poder mais igualitárias entre pesquisadora e pesquisada" (Kilomba, 2019, p. 83).

Cruz (2019, p. 167-169), ao tratar sobre pesquisa em políticas públicas, afirma que a "produção do conhecimento científico se organiza a partir de um chão histórico, de demandas que emanam do social" e as hipóteses vão surgindo a partir da articulação entre a pesquisa empírica e reflexões teóricas, com dados obtidos de diversas fontes de informação: bibliográfica, documental, *survey, observações* diretas e/ou participantes, entrevistas, grupos focais, registros fotográficos e fílmicos.

Para Cruz (2019, p. 169), a pesquisadora/avaliadora aproxima-se da realidade em observação e dos sujeitos investigados. Em campo, a pesquisadora "pergunta, indaga, anota, registra, sente odores, escuta opiniões, percebe posicionamentos e, ao mesmo tempo, reflete sobre seu lugar" com fatos e valores intimamente relacionados, "cabendo o controle da subjetividade".

Assim, a partir da observação direta e das atividades e pesquisas desenvolvidas pela AJUFE Mulheres, desenhei a problematização da investigação, que ora é publicada em livro pelo Programa de Pós Graduação em Direito Constitucional (PPGD) da Universidade de Fortaleza (UNIFOR), com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), definida a partir da seguinte pergunta: "A questão de gênero interfere no progresso da carreira na magistratura federal?".

A observação mostrou que a participação das mulheres nos espaços públicos de poder e decisão ainda se apresenta um desafio, enquanto campo de análise, para compreensão da baixa densidade na ocupação desses ambientes. A percepção indicativa desse fenômeno ocorreu, à época, no caso do Judiciário, verificando-se, por exemplo, a então composição do Tribunal Regional Federal da 5ª Região (TRF5), que abrange os Estados de Pernambuco, Rio Grande do Norte, Paraíba, Alagoas, Sergipe e Ceará, sendo integrado por 15 desembargadores, todos homens.

Até a conclusão da pesquisa, que culminou com a tese de doutorado aprovada em 16 de novembro de 2021, na história do TRF5, com mais de 30 anos de existência, apenas uma mulher tinha integrado sua bancada e, mesmo assim, proveniente da classe dos advogados e advogadas, ingressando no tribunal pelo denominado "quinto constitucional", assegurado na Constituição Federal. Trata-se de processo de acesso que não implica a necessidade de ser magistrada de carreira, mediante concurso público, com o exercício da profissão no primeiro grau de jurisdição, como juíza substituta, submetendo-se a processos de promoção para juíza titular de Vara e, posteriormente, desembargadora federal.

O interesse por uma investigação específica neste ramo do Judiciário se explicou, portanto, a partir da observação da ausência de mulheres na bancada do TRF5, naquele momento histórico, um tribunal que integra a Justiça Federal. Isso contribuiu para que a problematização de pesquisa se direcionasse, especificamente, a este segmento. Além disso, é na Justiça Federal que se pretendeu verificar a possível influência da ausência da denominada "quinta parte" mais antiga para se concorrer à promoção por merecimento aos tribunais, na ocupação dos seus assentos por mulheres.

No âmbito da Justiça Federal, por disposição Constitucional, art. 107, II, para concorrer à promoção a cargo dos Tribunais Regionais Federais, o requisito exigido constitucionalmente é somente contar com mais de cinco anos de exercício, conforme já ratificado pelo Supremo Tribunal Federal (STF)[1].

Significa dizer que o processo de promoção dos membros de carreira, para os Tribunais Regionais Federais, na Justiça Federal, prescinde da "quinta parte" mais

[1] A hipótese formulada e que envolve esse tema será estudada no capítulo 7 deste livro.

antiga, estabelecida pelo art. 93, II, "a", da Constituição Federal, o que possibilita a ampliação do universo dos magistrados e magistradas que podem concorrer à promoção.

O dispositivo estabelece, para os demais segmentos da magistratura, a necessidade de dois anos de exercício na respectiva entrância e integrar o juiz a primeira "quinta parte" da lista de antiguidade, salvo se não houver, com tais requisitos, quem aceite o lugar vago. Essa previsão constitucional proporciona que a escolha para a ocupação de assento nos tribunais restrinja-se à "quinta parte" mais antiga, e a pesquisa investigou se tal restrição pode contribuir à promoção de mais juízas para integrar os tribunais.

A fotografia apresentada sinalizou dificuldades que puderam ser investigadas com mais profundidade, a fim de que fossem compreendidas, considerando-se que as mulheres alcançam, praticamente, metade da população mundial e, proporcionalmente, as posições de exercício de poder em cúpulas não estavam e não estão adequadamente distribuídas, conforme se apreende das pesquisas publicadas e produzidas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Nesse panorama, a investigação de possíveis bloqueios na ascensão à carreira, no âmbito do Poder Judiciário, especialmente na Justiça Federal, demonstrou nítida sintonia com o debate sobre equidade entre homens e mulheres, no panorama nacional e transnacional, assim como com o constitucionalismo feminista, especialmente quando destaca que as constituições vêm sendo escritas, predominantemente, por homens, e a sua interpretação também vem sendo providenciada por magistrados, já que o Judiciário ainda é integrado, em sua maioria, por homens, prejudicando a maior expressão democrática.

A pesquisa desenvolvida, e agora publicada em livro, parece-me ter oferecido, de forma seminal, material de densidade científica para a comunidade acadêmica e jurídica, nacional e internacional, inspirando a elaboração de novas investigações sobre a temática que foram desenvolvidas desde o ano de 2021. Neste sentido, destaca-se que, posteriormente, foi elaborada a política pública judiciária, pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por meio da Resolução CNJ nº 525, de 27 de setembro de 2023, que trata sobre ação afirmativa de gênero para acesso das magistradas aos tribunais de 2º Grau de Jurisdição.

Sob o ângulo internacional, as discussões sobre a equidade de gênero constituem um dos objetivos da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), (ONU, 2015), bem como os estudos sobre a participação feminina nas instituições encontram-se na pauta mundial. Além da atuação do CNJ, no Brasil, pesquisas continuam sendo desenvolvidas sobre o tema.

Assim, partindo-se do problema de pesquisa, foram elaboradas as seguintes hipóteses para a investigação: 1) existem bloqueios para a ocupação de cargos, por mulheres, nas instâncias intermediárias e superiores da Justiça, bem como nos postos considerados de alta gestão; 2) os bloqueios são passíveis de serem identificados; 3) o fenômeno de renúncia ao direito de concorrer à promoção para juíza federal, titular de Vara Federal, influencia na ocupação dos assentos nos Tribunais; 4) exercer funções de gestão no curso da carreira contribui na ocupação dos cargos em instâncias superiores e intermediárias pelas magistradas; 5) há reflexo da inexistência do bloqueio da "quinta parte" da lista de antiguidade dos juízes e juízas federais no número reduzido de juízas em tribunais, uma barreira que atue como limitador do número de concorrentes nas promoções por merecimento para os Tribunais Regionais Federais.

No entanto, para a investigação sobre o problema estabelecido no estudo e testagem das hipóteses, é importante destacar a referência de Kilomba (2019, p. 29) ao ensinar que, para entender o presente, é necessário lembrar o passado, criando-se um diálogo entre ambos. Percebi, assim, que os desafios pelos quais passam as mulheres em relação à equidade de gênero persistiam, na ocasião da investigação, e persistem no momento atual, o que é refletido na Agenda 2030 da ONU, que possui como um de seus Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) a equidade de gênero.

A pauta das demandas das mulheres, construída e enfrentada historicamente, não foi, portanto, arrefecida ao longo do tempo, podendo ter sofrido transformações, mas não desaparecido, o que pode ser notado com a necessidade de um organismo internacional, como a ONU, permanecer atento à ausência de equidade de gênero no planeta, inserindo-a como objetivo a ser atingido até o ano 2030, pelos países signatários desse compromisso.

A demanda social e histórica, de alcance mundial, permanece na agenda. As mulheres continuam enfrentando dilemas e conflitos relacionados aos papéis que lhes são impostos ao longo da história, assumindo a roupagem de estereótipos que as acompanham nos ambientes doméstico e do trabalho.

A existência, imersa nos estereótipos e preconceitos, faz com que assumam o papel de mulheres equilibristas, avançando no mundo do trabalho, além das fronteiras do lar, no trabalho considerado produtivo, mas mantendo as obrigações decorrentes do ambiente doméstico, que são assumidas, em geral, de forma desproporcional, quando comparadas com os companheiros ou demais integrantes da mesma casa.

Em diálogo com o passado, não se pode desconsiderar a importância do movimento das mulheres e do feminismo na história, em avanços e retrocessos, apresentados, metaforicamente, por ondas, tal como as ondas do mar, que avançam, recuam e, novamente, avançam, alternando períodos de efervescência e estabilidade, conquistas e retrocessos.

Com a mesma importância, entender as dificuldades enfrentadas no curso da carreira, pelas magistradas, mesmo exercendo posição de prestígio e poder, não pode ignorar a compreensão do conceito de gênero, patriarcado, dominação masculina, capacidades, ou deixar de atentar quanto a importância de um constitucionalismo feminista, da epistemologia feminista, da compreensão sobre a injustiça epistêmica, perspectiva de gênero e como se encontram inseridas as mulheres no mercado de trabalho.

Aproximando-se do problema de pesquisa da investigação, descobrir as magistradas significa construir uma ponte para o entendimento do bacharelismo e das profissões jurídicas no Brasil, como se inserem as juízas no ambiente do Judiciário, quais são os desafios que enfrentam na trajetória profissional e quais são as políticas públicas de gênero existentes na instituição.

Inspirado por esse cenário, o objetivo geral da pesquisa foi investigar as mulheres magistradas no Judiciário Federal brasileiro e os desafios existentes na sua trajetória profissional, como ocupação dos cargos de gestão e maior visibilidade na administração dos tribunais, bem como atuação e integração nas suas bancadas.

Com base no objetivo geral, os objetivos específicos da pesquisa foram: 1)

estudar o feminismo, suas ondas como marcos de sua temporalidade e sua expressão como elo de cidadania, relacionado à construção dos direitos humanos das mulheres; 2) compreender fenômenos e conceitos, a partir de um marco teórico, relacionados a gênero, patriarcado, dominação masculina e capacidades; 3) analisar as mulheres e o constitucionalismo, com enfoque ao constitucionalismo feminista, na participação das mulheres na assembleia constituinte no Brasil, epistemologia feminista e injustiça epistêmica e a importância de uma perspectiva de gênero; 4) conhecer a questão da igualdade de gênero no contexto global, enfatizando-se a Agenda 2030 da ONU e as mulheres no mundo do trabalho; 5) compreender a magistratura sob a perspectiva de gênero e o "patriarcado judicial"; 6) conhecer as juízas, assim como os desafios na sua trajetória profissional; 7) interpretar a carreira das magistradas e os fenômenos complexos que a acompanha, para investigar as barreiras que influenciam na ocupação de cargos de gestão nos tribunais e de ascensão na carreira, assim como a artesania das juízas para a tessitura do Judiciário.

Traçados os objetivos da pesquisa, estabeleceu-se o desenho metodológico a ser observado durante o percurso investigativo. Inicialmente, definiu-se como universo de abrangência a magistratura da União, especificamente a Justiça Federal e Justiça do Trabalho, uma vez que comportam maior similitude entre si e os dados deste último segmento de justiça contribuem para comparação em relação à Justiça Federal, objeto do interesse problematizado.

A investigação foi construída de forma descritiva e analítica, procurando descrever as características do fenômeno das dificuldades de gênero na magistratura federal e identificando os fatores que influenciam ou determinam esse fenômeno. A abordagem utilizada foi quantitativa e qualitativa.

Quanto aos procedimentos de pesquisa adotados, foi realizada pesquisa bibliográfica, com revisão da literatura científica nacional e estrangeira. O arco teórico estudado abrangeu literatura selecionada sobre feminismo, gênero, patriarcado, dominação masculina, capacidades, constitucionalismo feminista, epistemologia feminista, injustiça epistêmica, perspectiva de gênero, mulheres no mundo do trabalho, profissionalismo jurídico, metáforas que retratam os desafios enfrentados pelas mulheres trabalhadoras, assim como maternidade e cuidados.

Tratando-se de investigação sobre a carreira das magistradas no Judiciário, o quadro teórico consultado não poderia deixar de observar informação de importantes fontes secundárias como "O perfil dos magistrados brasileiros" (AMB/IUPERJ, 1996); "Corpo e alma da magistratura brasileira (Viana *et al.*, 1997); "Magistrados: uma imagem em movimento" (Sadeck, 2006); "Censo do Poder Judiciário" (CNJ, 2014); "Nota técnica AJUFE Mulheres 01/2017" (AJUFE, 2017); "Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros" (CNJ, 2018b); "Nota técnica AJUFE Mulheres n. 2, ano 2019" (AJUFE, 2019); "Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário" (CNJ, 2019); "Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada" (ENAMAT, 2019b); "A participação feminina nos concursos para a magistratura: resultado de pesquisa nacional" (CNJ, 2020); "Pesquisa sobre negros e negras no Poder Judiciário" (CNJ, 2021, *online*).

No entanto, a investigação não se limitou às fontes secundárias, realizando-se pesquisa de campo, com alcance nacional e abordagem quantitativa e qualitativa, utilizando-se fontes primárias documentais, elaboração de *survey* e entrevistas (Gil, 2008). Antecedendo esse processo de coleta de dados primários, foram realizadas duas entrevistas exploratórias com uma procuradora e um procurador da república, além de observação direta e pesquisa na literatura, cujo resultado contribuiu para a elaboração das hipóteses e balizamento à busca das informações junto aos tribunais, elaboração das perguntas do *survey* e daquelas que integraram as entrevistas semiestruturadas realizadas durante a pesquisa.

Quanto às fontes documentais, foram solicitadas informações aos cinco Tribunais Regionais Federais do país existentes à época, uma vez que, hoje, já se encontra em funcionamento o Tribunal Regional Federal da 6ª Região. O pedido de informações teve como fundamento a Lei de Acesso à Informação, Lei n. 12.527/2011, com as seguintes solicitações: 1) Listas anuais de antiguidade dos magistrados de 1º Grau, desde a instalação do TRF; 2) Resoluções Administrativas de formação das listas tríplices de magistrados da carreira para preenchimento de vagas no TRF; 3) Resoluções Administrativas de formação das listas tríplices para preenchimento de vagas no TRF destinadas a membros do Ministério Público Federal (MPF) e da advocacia; 4) Decretos presidenciais de nomeação dos magistrados, desde a instalação do Tribunal.

Ao Tribunal Regional Federal da 1ª Região (TRF1), a solicitação foi formulada em 15 de outubro de 2020, com tramitação conforme registro na Ouvidoria n. 11409596. Mediante *email* encaminhado ao Serviço de Informação ao Cidadão (LAI), em 25 de novembro de 2020, foram obtidos dados do Tribunal Regional Federal da 2ª Região (TRF2), a partir da Solicitação de Informação (SIC) n. TRF2-SIC-2020/00278. Os dados do Tribunal Regional Federal da 3ª Região (TRF3) foram solicitados em 05 de outubro de 2020, recebido pela Ouvidoria e registrado como Processo Administrativo n. 0037639-88.2020.4.03.8000.

Os dados do Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TRF4) foram solicitados, também, em 05 de outubro de 2020, com o registro n. 5314312 junto à Ouvidoria e informações prestadas pelo Núcleo de Assuntos da Magistratura (documento 5374839). No TRF5, o pedido foi feito em 05 de outubro de 2020, pelo formulário SIC 1761602, processado mediante Processo Administrativo n. SEI 0008096-76.2020.4.05.7000.

O TRF5 enviou os dados conforme solicitação, com amplo material. O TRF2 enviou parte das informações, assim como o TRF1. No entanto, o TRF3 e o TRF4 indicaram *links* de acesso a partir dos quais as informações poderiam ser obtidas, inclusive para ser consultada a imprensa oficial quanto aos decretos de nomeação dos desembargadores e desembargadoras, por exemplo, o que demandou elasticidade de tempo para obtenção de dados com posterior leitura e interpretação qualitativa.

Nessa etapa, percebeu-se que não há padronização, entre os tribunais, quanto ao acesso às informações, assim como inexiste acompanhamento da tramitação do pedido, apesar de, sempre que solicitado, haver empenho em resposta quanto ao desenrolar da apuração dos dados.

Outro elemento que se destacou, à época, foi a falta de padronização das páginas dos Tribunais Regionais Federais na *internet* e navegação pouco intuitiva para acesso às informações que podiam ser obtidas nesses ambientes, como atos de convocação, listas de antiguidade e, até mesmo, regimento interno. A navegação intuitiva facilita a consulta e o trabalho desenvolvido por pesquisadores e pesquisadoras, além de prestigiar os princípios constitucionais da eficiência e transparência.

A elaboração do *survey* foi realizada na plataforma digital *survey monkey* e contou com uma fase de testes, com participação de aproximadamente 10 pessoas da comunidade jurídica, antes da finalização e disponibilização do questionário, que, ao final, foi composto por 44 perguntas, levando-se 8 minutos para ser respondido.

A coleta de dados, pelo *survey*, iniciou-se próximo ao fim do mês de julho de 2020 e prosseguiu até meados de setembro de 2020, tendo sido acessado por 1006 pessoas. Destas, 955 participantes responderam a primeira pergunta e 877 respondentes concluíram toda a pesquisa, até a pergunta n.º 44, com público-alvo estabelecido entre juízas e juízes federais e do trabalho, desembargadoras e desembargadores federais e do trabalho, ministros e ministras, aposentados ou em atividade.

As perguntas abordaram, dentre outros assuntos, características pessoais e aspectos relacionados ao exercício da profissão; sentimentos de discriminação na atividade profissional; Judiciário como instituição inclusiva ou não; satisfação com a magistratura; formação e qualificação; julgamento com perspectiva de gênero; políticas públicas para incentivo à maior participação feminina no Judiciário; carreira; renúncia à possibilidade de se promover; baixa ocupação de posições de gestão e assentos nos tribunais por magistradas; aspectos relacionais; atividades associativas; maternidade e paternidade, tudo com enfoque de gênero e temas correlatos.

Para divulgação dessa fase da pesquisa, a estratégia adotada contou com o apoio da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) e da Associação dos Juízes Federais do Brasil (AJUFE), que elaboraram notícias com essa finalidade, além de enviarem aos seus associados e associadas o *link* para acesso e participação. A amostra, portanto, foi definida a partir do banco de dados das associações.

A abordagem quantitativa foi complementada por uma investigação de cunho qualitativo, com a análise das percepções, opiniões, sensações, sentimentos de integrantes privilegiados do sistema de justiça do Brasil, ativando-se as lentes de observação quanto ao que as magistradas, magistrados e alguns outros atores do sistema de justiça estão dizendo, partindo-se de uma explicação real para produção de uma compreensão a respeito do que se narra. Foram, assim, realizadas 14

entrevistas semiestruturadas, com a participação de juízas e juízes federais, uma desembargadora e um desembargador de TRF, um procurador regional da república e uma advogada.

As narrativas colhidas a partir da fala da magistratura permaneceram na seara da Justiça Federal, eis que o efetivo objeto de interesse da pesquisa, avaliando-se importantes a concentração e atenção aos discursos de quem integra esse ramo do Judiciário e, no caso das juízas federais, de quem é sujeito nas dificuldades de ascensão na carreira e ocupação de posições de gestão. Os dados colhidos pelo *survey*, abrangendo a magistratura do trabalho, foram considerados suficientes para o contraste com a magistratura federal, cumprindo-se o objetivo de avaliação e interpretação das informações relacionando-as às assimetrias de gênero no Judiciário.

Algumas entrevistadas e entrevistados foram selecionados pela pesquisadora, criando-se, a partir desse momento, uma rede de indicações e contatos oferecidos pelas(os) próprios participantes dessa fase da investigação, com abrangência nacional, a fim de se despersonalizá-las (los) e dificultar a identificação, aspecto que deve ser observado, pois, em princípio, o Poder Judiciário reflete ambiente hostil e, até mesmo, autoritário, na gestão da carreira da magistratura, o que é relevante explorar (Rocha, 1995; Zaffaroni, 1995).

Dessa forma, também se optou em se resguardar o sigilo quanto às fontes orais, identificando-se as(os) participantes somente por entrevistada ou entrevistado, com uma numeração sequencial, conforme data de coleta de dados, da mais antiga para a mais moderna, da seguinte forma E1, E2 e, assim, sucessivamente.

A primeira entrevista foi realizada em 25 de agosto de 2020 e a última entrevista em 10 de setembro de 2021, favorecendo a incorporação de alguns questionamentos que afloraram durante esse percurso, como os efeitos do teletrabalho para a progressão na carreira das magistradas federais, evidenciado com a pandemia do Coronavírus (Covid-19).

As entrevistas foram gravadas, com a devida autorização das(os) participantes, utilizando-se a plataforma *Google Meet* fornecida pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR). Durante a escrita dos capítulos, com a análise e interpretação qualitativa, atentou-se para que fosse preservado o sigilo das fontes, omitindo-se

informações que pudessem levar à identificação das(os) participantes.

Não se pode deixar de destacar que o pedido para utilização de fontes orais para esta investigação foi autorizado pelo Comitê de Ética da UNIFOR, em processo que tramitou na Plataforma Brasil, entre 10 de abril de 2020 e 14 de maio de 2020, quando foi aprovado o parecer 4.028.417, CAAE[2] 30685120.9.0000.5052, tendo como proponente a UNIFOR.

Explicado o percurso metodológico da pesquisa, o livro que ora se apresenta encontra-se estruturado em 7 capítulos. O primeiro capítulo dedica-se ao arco teórico que envolve o movimento de mulheres durante a história, assim como o feminismo e as ondas caracterizadoras da temporalidade de suas conquistas, representando a ausência de linearidade na sua expressão. A abordagem do feminismo não se encontra dissociada da construção dos direitos humanos das mulheres ao longo do tempo, ao contrário, dialoga e contribui para o seu surgimento, a partir de documentos internacionais de reconhecimento desses direitos.

A discussão sobre a ocupação dos espaços de poder na arena pública e, portanto, da carreira das juízas na magistratura federal, da compreensão dos acontecimentos que envolvem e dificultam a presença das mulheres nesse cenário, não poderia prescindir da reflexão sobre gênero, patriarcado, dominação masculina e exercício pleno das capacidades das mulheres. Para esse objetivo, no capítulo 2 são estudados esses fenômenos complexos a partir da base teórica, principalmente, de Butler (2018, 2019), Rubin (1993) e Scott (2019), no que se refere a gênero; Lerner (2019), para patriarcado; Bourdieu (2002, 2014) contribui no entendimento da dominação masculina e Nussbaum (2003, 2013, 2017) oferece uma lista de capacidades, aberta, para inspiração política a assegurar patamares constitucionais mínimos de direitos às mulheres no mundo.

Esses capítulos buscam discutir o androcentrismo e a cultura patriarcal que estabelecem a centralidade do homem, assim como o protagonismo das mulheres, na história, para a conquista de direitos que se mantinham restritos aos homens. Uma visão de mundo androcêntrica e patriarcal tem o potencial de se refletir no constitucionalismo, na hermenêutica constitucional e na construção dos saberes,

[2] Certificado de Apresentação de Apreciação Ética.

desprestigiando o conhecimento e a própria existência das mulheres.

Por isso, o capítulo 3 concentra-se no estudo sobre o constitucionalismo feminista (Baines; Barak-Erez; Kahana, 2012), que se propõe repensar o direito constitucional, expressando-o a partir do pensamento e experiência feministas. Mudam-se as lentes para a leitura do conteúdo constitucional. Ainda nesse capítulo, busca-se observar a atuação das mulheres na assembleia constituinte dos anos 1987/1988, em conformidade com o constitucionalismo feminista (Duarte, 2003; Melo, 2018; Pitanguy, 2018; Silva, 2011; Teles, 1999), que também apresenta como objetivo a visibilização da participação das mulheres no cenário de lutas constitucionais, já que, em geral, não foram as mulheres que escreveram as constituições e a sua interpretação vem sendo feita por um Judiciário predominantemente masculino.

O capítulo 3 segue com a análise da epistemologia feminista (Lagarde y de los Rios, 2012; Kilomba, 2019) e da teoria da injustiça epistêmica (Fricker, 2017), manifestada como injustiça testemunhal e injustiça hermenêutica e que se aplicam às mulheres como grupo permeado por vulnerabilidades, causando-lhes déficit de credibilidade, assim como dificultando a compreensão e sentido de algumas experiências vivenciadas por esse grupo. Por fim, é estudada a perspectiva de gênero (Lagarde y de los Rios, 2018), que possibilita a leitura, compreensão e interpretação dos fenômenos a partir do paradigma estabelecido pela centralidade das mulheres.

As assimetrias de gênero são persistentes no contexto global, apesar da existência de arcabouço jurídico protetor, em alguns países. O capítulo 4, assim, destaca a Agenda 2030, integrada por 17 ODS, sendo o ODS5 (equidade de gênero) e ODS16 (paz, justiça e instituições eficazes) os que interessam mais proximamente a esta pesquisa.

Um dos caminhos para que o ODS5 seja atingido é o empoderamento das mulheres e meninas, pelo que a importância de se refletir, no capítulo 4, sobre a situação do mercado de trabalho para as mulheres, assim como o estudo da divisão sexual do trabalho, "os guetos profissionais masculinos" e das tarefas de cuidado, maternidade e estereótipos, barreiras que impedem, atrasam ou dificultam a ocupação de espaços no mundo do trabalho.

A partir do capítulo 5 há a costura artesanal das teorias e dados coletados durante a investigação (Cruz, 2019). De fato, há um trabalho de artesania, para que sejam unidos esses fios, que vão moldando um produto, em processo permeado por avanços e retrocessos. As narrativas das fontes orais são ouvidas, sentidas, refletidas, assimiladas, buscando-se o melhor lugar para serem encaixadas, como peças de quebra cabeça, em diálogo constante com os dados colhidos no *survey* e com a base teórica que oferece sustentação a essa troca. Não é, decerto, uma tarefa fácil, mas um desenho que se inicia com alguns traçados e vai ganhando vida, oferecendo à pesquisa, gentilmente, o privilégio de participar da construção do conhecimento.

O capítulo 5, portanto, debruça-se sobre a magistratura em perspectiva de gênero. Desde que foi criado, com a denominação de Supremo Tribunal Federal, em 1891, só 3 mulheres integraram a cúpula do Judiciário no Brasil e, no ano 2026, somente 1 mulher tem assento na mais alta corte de justiça do país, atentando-se para o fato de que ainda se mostra necessário o debate sobre gênero e Judiciário, especialmente com o olhar voltado à magistratura.

No capítulo 5, inicialmente, são feitas considerações sobre a formação do bacharelismo no Brasil, as profissões jurídicas e sua vocação masculina, com destaque para os avanços educacionais que possibilitaram às mulheres o acesso a essa ambiência (Bonelli, 2002, 2013; Bruschini, 2007; Kahwage, Severi, 2019). Em seguida, a partir da expressão "patriarcado judicial" (Baines, 2017), observa-se a natureza masculina ontológica do Judiciário, que foi sendo atravessada pela presença das mulheres em suas estruturas de poder, como integrantes de uma elite (Carvalho, 2008; Mills, 1981), mas de uma "elite discriminada" (Garcia de León, 2002, 2020).

O capítulo 5 continua no propósito de investigar o espaço ocupado pelas magistradas a partir de estudos já existentes, assim como a atuação do CNJ no desenvolvimento de uma agenda prioritária para pensar a administração da Justiça e do Judiciário, ancorada na elaboração de políticas públicas de estímulo à participação feminina na instituição, destacando-se a possibilidade do julgamento com perspectiva de gênero. Neste ponto, o capítulo restringe-se ao marco temporal da investigação relacionada à pesquisa, ressaltando-se que entre 2021 e 2026 muito

foi produzido neste âmbito, o que demanda posterior trabalho de coleta de dados e sistematização.

As juízas e seus desafios na trajetória profissional é o tema do capítulo 6, que trata, na sua abertura, do bloqueio inicial expressado pelo concurso público de provas e títulos (Passos, 2018) para acesso à magistratura, prosseguindo com a abordagem dos obstáculos profissionais representados, pela literatura, por metáforas, como "teto de vidro" (Bertolin, 2017; Botelho; Macedo; Fialho, 2010; Boyd, 2008; Murin, 2008; Quast, 2011); "solo pegajoso" ou "segregação horizontal" (Fernandez, 2019; Shambaugh, 2008); "Labirinto De Cristal" (Eagly; Carli, 2007); "fronteiras de cristal" (Marques Jr., 2011; Murin, 2008); "corda-bamba" (Williams; Dempsey, 2014).

Ao final do capítulo 6, atenta-se para a não dissociação entre maternidade, família e trabalho, bem como a presença de estereótipos que influenciam a assimilação de que a preservação dos vínculos afetivos depende das mulheres, retardando, muitas vezes, o seu avanço intelectual e profissional, além de lhes gerar a culpa pelo "abandono" da prole e da família quando decidem se dedicar um pouco mais a um projeto profissional e a investir em uma promoção na carreira. Vê-se que se trata de um feixe complexo de desafios para as mulheres na cena do trabalho.

O último capítulo deste livro retoma, mais proximamente, a problemática estabelecida pela indagação "A questão de gênero interfere no progresso da carreira na magistratura federal?" e se debruça sobre fenômenos que ajudam na elucidação das hipóteses formuladas, como a estruturação da carreira na magistratura federal; influência do aspecto relacional e socialização para ocupação dos espaços de gestão e assentos nas bancadas dos tribunais e a predominância masculina nessas posições; estudo da renúncia ao direito de concorrer à promoção para titularização; análise da contribuição, ou não, de uma cláusula de barreira, para o progresso na carreira por juízas, reduzindo o número de candidatos e candidatas aptas(os) a concorrer, por merecimento, à vaga nos tribunais.

O capítulo 7 prossegue analisando a atuação das associações de classe como agentes de impulso à conscientização das magistradas em relação às assimetrias na carreira e, até mesmo, na vida doméstica e familiar. Por fim, o capítulo observa a necessidade da diversidade nos tribunais, apontada pelas fontes orais e *survey*, além de investigar caminhos de atuação para um redesenho institucional, com maior

possibilidade para as magistradas exercerem sua agência e capacidades plenamente.

1 TECENDO OS FIOS DO FEMINISMO

A investigação sobre a carreira das mulheres no Judiciário assenta-se, inicialmente, sobre um arco teórico necessário para o avanço no problema de pesquisa proposto, possibilitando o caminhar em terreno firme e horizonte claro, além de oferecer melhor compreensão de fenômenos observados no desenvolvimento das atividades profissionais e carreira das magistradas.

As linhas iniciais do primeiro capítulo dedicam-se a apresentar aspectos dos movimentos das mulheres ao longo da história na tentativa de conquista de igualdade jurídica e política. A percepção das mulheres na luta por isonomia, como fenômeno singular de cada indivíduo, não foi uniforme e os movimentos também sofreram transformações, ao longo do tempo, nos seus objetivos e forma de atuação.

Dessa forma, no capítulo inicial estuda-se o feminismo, suas ondas e conquistas, denominação adotada por parte da literatura que se dedica ao tema como alegoria a indicar que não há um curso linear para o feminismo, mas momentos de avanço e recolhimento. Abordam-se as três ondas do feminismo e, ao final, a possibilidade de existência de uma quarta onda.

A discussão sobre feminismo e suas múltiplas faces dialoga com a construção da concepção sobre os direitos humanos das mulheres. As conquistas dos movimentos feministas se entrelaçam e se costuram ao surgimento de instrumentos internacionais de reconhecimento dos direitos das mulheres como direitos humanos, firmados por um número significativo de países do mundo. Assim, o primeiro capítulo debruça-se sobre o feminismo e os direitos humanos das mulheres como um elo de cidadania.

1.1 Feminismo, ondas e conquistas

Ao se tratar o tema feminismo, não se encontra, na literatura e nas relações sociais, linearidade. Apesar de transcorrido significativo tempo em relação às primeiras manifestações do movimento feminista, o próprio nome feminismo ainda provoca inquietude e posições contraditórias na sociedade, associando-se o ser feminista à oposição da mulher ao homem.

Não se pode ignorar a contribuição do padrão cultural da sociedade na tessitura e perenização de estereótipos relacionados às posições desempenhadas por mulheres e homens no ambiente social, o que influencia, sensivelmente, a concepção desenvolvida por homens, mas também por mulheres, sobre feminismo como sendo um movimento com pretensão desagregadora.

Nesse sentido, Cook (2011) explica que estereótipo corresponde a uma "visão generalizada ou a um pré-conceito sobre as capacidades ou os papéis dos membros de um grupo", tornando, assim, desnecessário considerar as capacidades particulares de cada membro. Conferem-se a um indivíduo "atributos e papéis específicos em razão do pertencimento daquela pessoa a determinado grupo".

Em relação ao feminismo, o primeiro fenômeno a ser observado é o da antipatia linguística, mencionado por Hooks (2019a, p. 11), ao afirmar que a maioria das pessoas que a escuta se interessa quando diz que é crítica cultural e escritora, uma vez que essas pessoas se identificam com atividades culturais e de escrita. Porém, ao tocar no ponto em que diz ser, também, teórica feminista, as pessoas falam tudo sobre a "maldade do feminismo e as feministas más", que odeiam homens e atentam contra a natureza "(e deus)", são todas lésbicas, roubam empregos e "tornam difícil a vida de homens brancos, que não têm a menor chance".

Porém, a antipatia gratuita apresenta-se desprovida de qualquer embasamento teórico para tanto, uma vez que o feminismo dos interlocutores e interlocutoras que se apresentam foi assimilado mediante o que se ouviu de terceiros e, na maior parte das vezes, estas pessoas possuem a ideia de que o feminismo se conecta a "um bando de mulheres bravas que querem ser iguais aos homens", ignorando a relação entre feminismo e direitos ou como as mulheres buscam adquirir direitos iguais (Hooks, 2019a, p. 12).

O desconhecimento sobre feminismo e a presença de campanhas contra a sua existência, para que a população acreditasse na sua roupagem de inimigo a ser combatido, também contribuíram para que se cobrisse o movimento com um véu de desconfiança, ignorando a coexistência de vários tipos de feminismo com um núcleo comum que é "o reconhecimento de direitos e oportunidades para as mulheres e, com isso, pela igualdade de oportunidades de todos os seres humanos" (Garcia, 2015, p. 12).

As mulheres são metade da população mundial e, em muitos locais do mundo, ainda se encontram em posição significativamente inferior aos homens, apenas considerando-se direitos humanos consolidados ao longo do tempo. A opressão e o sexismo permanecem enraizados, em menor ou maior concentração, no panorama mundial, e o movimento feminista contribui para a diminuição das diferenças existentes em relação aos homens.

Esse movimento, ao invés de inflamar mulheres contra homens, proporciona uma "nova plataforma ideológica para o encontro dos sexos", uma ambiência, portanto, para a crítica, a luta e a transformação, podendo "pôr fim à guerra dos sexos". O feminismo significa a possibilidade de transformação das relações existentes, de forma que "a alienação, a competição e a desumanização que tanto afetam e definem as interações humanas venham a ser substituídas por sentimentos de intimidade, reciprocidade e companheirismo" (Hooks, 2019b, p. 68).

Quando qualquer homem ou mulher, em qualquer época, se ergue contra o sexismo, a exploração sexista e a opressão dá-se a luta feminista, pois "o movimento feminista acontece quando grupos de pessoas se reúnem em torno de uma estratégia organizada no intuito de combater o patriarcado" (Hooks, 2019b, p. 16).

Portanto, o movimento feminista precisa fluir em um alicerce sólido, em que se reconhece a "necessidade de erradicar os fundamentos e as causas culturais do sexismo e de outras formas de opressão social", porque o feminismo significa não apenas a igualdade de gênero, que enfatiza a discriminação, as atitudes masculinas e as reformas jurídicas, mas um movimento para acabar a opressão sexista, chamando atenção aos "sistemas de dominação e inter-relação entre sexo, raça e opressão de classe" (Hooks, 2019b, p. 65-66).

Lagarde y de los Rios (2012, p. 92) pontua que um paradoxo político ainda assombra o avanço das próprias mulheres, pois mulheres que usufruem dos direitos construídos pelo movimento das mulheres ao longo do tempo, com acesso a oportunidades e recursos, se opõem a esse avanço e são antifeministas, apesar de desfrutarem de um mundo com oportunidades para si, graças à rebeldia e insubmissão de mulheres a quem desqualificam, atuando em oposição a maiores avanços.

Um segundo fenômeno que contribuiu para a não aderência do movimento feminista, ou mesmo antipatia à palavra feminismo, relaciona-se à forma como surgiu, dissociado dessa inter-relação entre sexo, raça e opressão de classe, pois a construção de um "feminismo de massa" não estava na agenda das feministas liberais do início do movimento, que convocavam as mulheres a rejeitar o papel de "servas de terceiros", não demonstrando interesse no convencimento de homens ou qualquer outra pessoa quanto à importância do movimento feminista também para eles (Hooks, 2019b, p. 68).

O olhar às expressões do movimento feminista[3] permite a percepção de que sua trajetória não foi estabelecida por um caminho retilíneo, mas por avanços e retrocessos ao longo do tempo, podendo ser enxergado por algumas fases principais, em ebulição, marcadas e delineadas por acontecimentos históricos importantes.

1.1.1 Iniciando a tessitura: a primeira onda

O movimento feminista não teve sua origem porque figuras expoentes concentraram em si suas ações, em um determinado momento. O feminismo é um fenômeno social e, por este motivo, nasceu acidentalmente, fundamentando-se na realidade existente, emergindo dos acontecimentos, pela ação das mulheres, que foram se organizando, possuindo características e leis próprias (Jiles, 1952, p. 9).

As fases do feminismo são conhecidas, em maior aderência, por suas ondas e tiveram início nas primeiras décadas do século XIX. A alegoria das ondas é explicada sob fundamento de que os momentos da história do feminismo não são considerados estanques, isolados. Ao contrário, são providos de movimentação natural em seu interior, de "fluxo e refluxo", comparados, por este motivo, ao movimento das ondas, que se iniciam "difusas e imperceptíveis" e, aos poucos (ou de repente), vão se avolumando e se direcionando ao clímax, "instante de maior envergadura – para, então, refluir numa fase de aparente calmaria, e novamente

[3] Marcondes (2019) explica que "os feminismos" não estão limitados a um movimento organizado ou a um campo de conhecimento, mas articulam ambos, tratando-se de "concepções políticas sobre a realidade social", definidoras de "como" a pessoa entende e experimenta suas vivências, "organizando o pensar e agir de maneira coletiva".

recomeçar" (Duarte, 2019, p. 152).

Em 10 de março de 1968, já no século XX, Martha Weinman Lear escreveu, para a *The New York Times Magazine*, artigo intitulado *The Second Feminist Waves*, sobre os acontecimentos que envolviam a época, e mencionou o termo segunda onda do feminismo, afirmando que a segunda onda ocorreu após o momento caracterizado pela luta das mulheres em busca de igualdade jurídica e política, traduzida nos direitos civis, direito ao voto, direito à educação, acontecimentos posteriores ao que seria a primeira onda do movimento feminista (Alós; Andretta, 2017, p. 16).

A primeira onda do feminismo, assim, manifestou-se com a organização das mulheres, a partir das últimas décadas do século XIX, no final dos anos 1800 e início do século XX, consagrando "a luta pela emancipação política e pela plena cidadania das mulheres". Ocorreu inicialmente, na Inglaterra, com enfoque na busca pelo sufrágio feminino, aspecto que alcançou maior destaque naquele momento, com maior popularidade (Pinto, 2010; Schumaher; Ceva, 2015, p. 53).

Esse primeiro momento do feminismo, conhecido, inicialmente, como movimento das mulheres[4], tem, em seu início, uma característica política e uma obra de referência teórica que se destacam como contribuição aos seus fundamentos. A articulação das mulheres na Revolução Francesa, acontecida em 1789, é considerada a ação política que marca o período das primeiras manifestações feministas. Por sua vez, a obra do filósofo Poulin de la Barre, "Sobre a igualdade entre os sexos", de 1673, é conhecida como referência teórica e primeira obra feminista (Garcia, 2015, p. 38).

A obra defende o acesso ao conhecimento às mulheres como "remédio à desigualdade e como parte do caminho ao progresso que responde aos interesses da verdade", objetivando mostrar que o combate à desigualdade pode ser feito pela educação, pois "a mente não tem sexo". Ressalta-se que a ideia desenvolvida por

[4] Teles (2017, p. 23) explica que "movimento de mulheres" significa "ações organizadas de grupos que reivindicam direitos ou melhores condições de vida e trabalho". O "movimento feminista", por sua vez, diz respeito às "ações de mulheres dispostas a combater a discriminação e subalternidade das mulheres e que buscam criar meios para que as próprias mulheres sejam protagonistas de sua vida e história". Sobre essa distinção, Novellino (2018, p. 58) diz que a teoria feminista distingue o movimento feminista e o movimento de mulheres esclarecendo que o primeiro se volta aos "interesses estratégicos" e o segundo aos "interesses práticos". Acrescenta, porém, que a análise das ações das organizações feministas pode demonstrar a inexistência de uma "separação mecânica entre interesses práticos e estratégicos", mas sim uma "relação dialética, na qual eles coexistem, prevalecendo ora um ora outro". Significa dizer que "o estratégico pode se realizar através do prático, isto é, de demandas concretas; e o prático pode conduzir à discussão do estratégico".

Pierre La Barre é próxima a de discriminação positiva ou ação afirmativa, pois "parte da ideia de que as mulheres, como coletivo social, historicamente foram roubadas em tudo o que era seu" (Garcia, 2015, p. 39).

Em um ambiente de transição entre a idade moderna e contemporânea, passaram a predominar o racionalismo, empirismo e utilitarismo e se verificaram mudanças revolucionárias políticas, que derrubaram o absolutismo e instauraram a democracia, bem como revoluções que alteraram os meios de produção tradicionais, como a Revolução Industrial.

Nesse cenário, foram elaboradas a "Declaração de Independência dos Estados Unidos", em 1776, e a "Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão", na França, em 1789, consubstanciadas na nova direção do pensamento ao "princípio da igualdade e cidadania" (Garcia, 2015, p. 39).

Mesmo com a construção do pensamento em direção à igualdade, o filósofo Jean-Jacques Rousseau, um dos principais teóricos da época do iluminismo e defensor das ideias da isonomia, não se afastou da defesa da sujeição da mulher e sua exclusão, o que fica bastante explícito em seu livro "Emílio ou da educação" (Rousseau, 1979), ao projetar para Emílio, em idade de casamento, a existência de Sophia, a mulher ideal para lhe acompanhar na vida.

Segundo Rousseau (1979, p. 306-309), a mulher existe para agradar ao homem e este possui como mérito a força, não sendo sua tarefa agradá-la, pois só em possuir a força já a agradaria. A mulher, portanto, tem sua existência limitada, apenas para satisfazer e ser subjugada pelo homem e deve ter como característica principal ser agradável e não o provocar. A mulher ideal para Emílio, e para cada homem, precisa ser modesta, atenta, reservada e virtuosa, não lhe sendo suficiente ser fiel, mas que assim "seja julgada por seu marido, por seus próximos, por todo mundo".

Como se pode perceber pelo discurso do teórico Jean-Jacques Rousseau, grande defensor da impossibilidade de alienação da liberdade, o contexto de exclusão da mulher não desapareceu mesmo na época das grandes revoluções, em que o valor fundamental da liberdade era defendido, juntamente com o repúdio às formas de opressão. Essa defesa não alcançava as mulheres, pois a si estava destinado apenas um limitado espaço, o das relações privadas e ambiente

doméstico, já que o território público, político, era próprio dos homens.

Silveirinha (2010, p. 28) afirma que os filósofos do iluminismo e os líderes das revoluções, em sua maioria, contribuíam para a produção do consenso de que os princípios do individualismo racional não se aplicavam às mulheres. Para isso, destacavam a ideia da sua "natureza emotiva e apaixonada", que "as tornava incapazes do desenvolvimento pleno da razão e biologicamente desajustadas à esfera pública, ainda que aptas a desempenhar um papel importante como esposas e mães", o que pode ser encontrado nos escritos de Voltaire, Diderot, Montesquieu e, principalmente, Rousseau.

É nessa ambiência o destaque ao movimento iniciado pelas mulheres que, à época da Revolução Francesa, se colocaram como opostas a esse estado de coisas, que pereniza a posição inferior e subalterna da mulher. O tema "liberdade, igualdade e fraternidade", sobre o qual foi alicerçada a Revolução Francesa, excluiu expressamente as mulheres, deixando-as à margem da possibilidade do exercício desses valores fundamentais.

A irresignação de Marie Gouze, que adotou o pseudônimo Olympe de Gouges, proporcionou a releitura da "Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão", nascida da Revolução Francesa, ao escrever a "Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã", dois anos depois, em Paris, no ano 1791. Na ocasião, homenageou Maria Antonieta e objetivou conscientizar as mulheres dos direitos que lhes estavam sendo sonegados, postulando sua cidadania para todos os efeitos, já que as mulheres nasciam livres, assim como os homens, e possuíam os mesmos direitos que estes em relação à liberdade, propriedade, resistência à opressão e direitos políticos (Garcia, 2015, p. 43).

Olympe de Gouges reivindicou os direitos das mulheres e iniciou o documento afirmando que "a ignorância, a omissão ou o desprezo pelos direitos da mulher são as únicas causas das desgraças públicas e da corrupção dos governos". Após escrever 17 artigos, o mesmo número contido na "Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão", conclama as mulheres a acordar, a deixar de ser cegas e reconhecer seus direitos, indagando "Quais são as vantagens que obtivestes na Revolução?" (Gouges, 1791).

Mary Wolstonecraft, filósofa inglesa que integrava o círculo intelectual do republicanismo inglês, escreveu, em 1790, "A reivindicação dos direitos das mulheres", contendo as bases do feminismo moderno. Assim como Pierre La Barre, em 1673, defendeu a educação para as mulheres e sustentou sua essencialidade para a formação dos homens e das mulheres e, portanto, imprescindível ao progresso da sociedade (Garcia, 2015, p. 47; Paradiss, 2019, p. 31).

A filósofa é considerada uma das pioneiras em sistematizar as reivindicações sobre os direitos das mulheres e, dessa forma, "uma das fundadoras do feminismo como tradição do pensamento político". Dialogando com autores de tradição republicana, como Rousseau, afirmava em seus livros que os costumes, leis e instituições "forjavam as experiências de não liberdade das mulheres, na vida pública e privada, de modo que elas fossem consideradas incapazes de contribuir para as decisões sobre a política e bem comum" (Paradiss, 2019, p. 34).

Em "A reivindicação dos direitos das mulheres", posicionou-se pela igualdade entre homens e mulheres, participação política e parlamentar das mulheres e o direito à educação, inaugurando a "crítica moderna da condição feminina", tendo como novidade teórica que, pela primeira vez, "chamava-se de privilégio o poder que os homens sempre exerceram sobre as mulheres de maneira 'natural'" (Garcia, 2015, p. 47).

Antes mesmo de redigir "A reivindicação dos direitos das mulheres", Mary Wolstonecraft escreveu outra obra, denominada "Reflexões sobre educação de filhas", em 1786, abordando, criticamente, as restrições à educação das jovens mulheres em relação aos homens, até mesmo os homens da família, como os irmãos, em uma sociedade que encorajava a docilidade das moças e atenção à aparência física. Neste escrito, a autora chega a propor mudanças no currículo educacional como forma de melhorar a educação das mulheres (Garcia, 2015, p. 46).

Para Wolstonecraft, "só um sistema educativo nacional, universal, misto e igual, poria fim à falsa moralidade nas relações entre os sexos", possibilitando que "as mulheres se transformassem em criaturas racionais", o que as proporcionaria independência econômica, transformando-as em "cidadãs livres". Defendia que o republicanismo e a opressão implicavam em "viver uma dependência que é sancionada e estabelecida pelas instituições", o que acontecia com as mulheres e os

pobres (Abreu, 2002, p. 444; Paradiss, 2019, p. 34).

Alós e Andreta (2017, p. 17) definem a importância da metáfora ondas do feminismo, destacando sua didática para a compreensão histórica "do movimento internacional de mulheres, da teoria feminista e das reivindicações e lutas sociais pelos direitos das mulheres". No entanto, defendem a existência de personagens históricos muito importantes ao "imaginário político do feminismo", que não integram "um *corpus* de textos e discursos, documentos artísticos ou científicos com a mesma homogeneidade que ocorre quando pensamos nas três ondas feministas".

A primeira onda do feminismo se desenvolveu, portanto, a partir do século XIX, mas o pensamento anterior ao século XIX é denominado por esses autores como protofeminismo ou feminismo *avant la lettre*, e engloba um "conjunto de obras, ideias e personagens históricas" resgatados pelo feminismo como precursores, "mas que não chegam a formar um corpo sistemático de textos ou um modelo teórico e coerente de pensamento".

Nesse momento, situam-se, por exemplo, Christine de Pizan (1405), com "*La citédes dames*", traduzido e publicado no Brasil somente em 2012; a vida de Joana D'Arc (1412-1431); Margareth Cavendish (1661-1717) e seu "*The convent of pleasure*"; a própria Mary Wolstonecraft (1759-1797) com "*Vindications of the rights of the women*"; Catherine Macaulay (1731-1791), com "*Letters on education with observations on religions and metaphysical subjects*" (1790), (Alós; Andreta, 2017, p. 16-17).

O ápice dessa primeira onda do feminismo é encontrado no movimento das mulheres que buscou a conquista do voto feminino na Inglaterra e Estados Unidos no final do século XIX e início do século XX. As "sufragistas" ou "sufragetes" da Inglaterra foram um grupo de mulheres que lutou pelo direito ao voto e à reforma da sociedade, distinguindo-se pela forma de atuação política.

Nessa direção, contribuiu John Stuart Mill (2006), importante filósofo inglês do século XIX, que escreveu "A sujeição da mulher", em 1866, e apresentou a primeira petição ao parlamento inglês em defesa do voto feminino, a partir do que vários movimentos políticos em defesa do sufrágio para as mulheres encontraram sustentação. O filósofo, juntamente com sua mulher, Harriet Taylor, também filósofa e defensora dos direitos das mulheres, "fundaram as bases da teoria política sobre a

qual cresceu e se moveu o sufragismo" (Garcia, 2015, p. 61).

O movimento das sufragistas iniciou-se em 1897, com a criação da *National Union of Women's Suffrage Societies* (NUWSS), União Nacional das Sociedades de Mulheres Sufragistas, por Millicent Garret Fawcett, considerada a maior e mais antiga organização sufragista britânica. As sufragistas adotaram táticas e métodos pacíficos e moderados, pelo que foram conhecidas como "sufragistas constitucionalistas" (Abreu, 2002, p. 461).

As *sufragetes* integravam a *Women's Social and Political Union* (WSPU), União Social e Política das Mulheres, que foi fundada por Emmeline Pankhursts e suas filhas, em Manchester, no ano de 1903. Diferentemente das sufragistas constitucionalistas, que aguardavam, com paciência e moderação, as ações dos políticos, as *sufragetes* adotaram o lema *Deeds not Words* (Ações não palavras), com estratégia concentrada em atos agressivos, táticas de guerra, desobediência civil e greve de fome, objetivando incomodar políticos e governo até conseguirem o direito ao voto (Abreu, 2002, p. 462).

Além da NUWSS e WSPU, existiam, na Inglaterra, outras associações e ligas menores, que também lutavam pelo direito ao voto para as mulheres, mas, apesar de utilizarem métodos diferentes, aquelas eram as associações com maior importância na busca pelo sufrágio feminino (Abreu, 2002, p. 462).

Não se pode deixar de destacar o ambiente em que se encontrava a Grã-Bretanha e que incentivou a tomada de posição das mulheres em busca da igualdade em relação aos homens, no exercício de seus direitos civis e políticos, mediante conquista do direito ao divórcio, propriedade e à possibilidade de exercer o direito de escolha política em razão do voto. Trata-se da revolução industrial, fazendo com que as mulheres deixassem o ambiente doméstico para acessar espaços em fábricas, no entanto, mantendo *status* inferior, com jornadas extenuantes, condições de trabalho desfavoráveis à saúde, menores salários que os homens e sendo por estes chefiadas.

Jiles (1952, p. 5) sustenta que o movimento trabalhista e o movimento feminista são irmãos gêmeos, apesar de não se reconhecerem entre si, porque o regime capitalista arrancou as mulheres de seus lares, suportando condições mais precárias que os homens, sem a possibilidade, sequer, de dispor de seus salários, pelo que as mulheres iniciaram a busca por igualdade de direitos cujo objetivo

somente seria alcançado se pudessem modificar as leis e, para isso, teriam que participar do parlamento e exercer os direitos políticos pelo sufrágio.

A revolução industrial deslocou as mulheres de suas casas, do ambiente doméstico, para o trabalho produtivo das fábricas, fazendo surgir várias situações desconhecidas na coletividade, culminando com o surgimento de uma nova mulher, com consciência diferente sobre sua condição e possibilidades. A mulher sentiu que estava ingressando em um mundo que não se acomodava para recebê-la, no gigantismo do maquinário fabril, com transformação significativa da sua vida e acúmulo de tarefas domésticas com trabalho além do lar, nascendo novas forças da revolução industrial e iniciando-se as reivindicações (Jiles, 1952, p. 5).

Nos Estados Unidos, o movimento pelo sufrágio das mulheres encontra-se estreitamente relacionado à luta pelo abolicionismo. As mulheres iniciaram os passos em direção à atuação pública na busca do direito à liberdade para os negros, quando perceberam que sua própria liberdade era limitada, sem que pudessem exercer seus direitos civis e políticos, como os homens.

Alves (2019, p. 49) explica que, já no século XVI, o protagonismo feminino foi evidenciado, antes do movimento organizado da busca pelos direitos das mulheres, com Anne Hutchinson, uma pregadora protestante fervorosa, da colônia de Massachusetts, que compreendeu não haver proibição, nos preceitos religiosos, quanto a participação das mulheres em cultos, mas, ao contrário, incentivavam a sua participação, o que a levou a pregar, em 1635, atraindo muitas pessoas. Em cultos dedicados, inicialmente, só às mulheres, chegou a contar com 80 pessoas, duas vezes por semana.

Não se pode esquecer que a presença da mulher em público, naquela época, com posição de fala, ao pregar para mulheres, mas também para homens, era considerada uma extrema ousadia, "contrária aos bons costumes, que estabeleciam a exigência da modéstia e o recato" (Alves, 2019, p. 49-50).

Por transgredir esse preceito destinado às mulheres, Anne Hutchinson foi expulsa da colônia, após ser perseguida, sendo acusada de "[...] ter sido mais um marido do que uma esposa, um pregador que um ouvinte, uma autoridade que um súdito [...] e de ter mantido reuniões em sua casa [...] um fato intolerável diante de Deus e impróprio para o seu sexo" (Alves, 2019, p. 49-50).

Nos dois séculos seguintes, não houve mudanças quanto à sujeição da mulher, tanto legalmente como culturalmente e as mulheres passaram a se expressar em público, pouco a pouco, em razão do movimento abolicionista nas colônias, juntando-se aos homens nessa luta e amparadas pela nobreza da causa, "condizente com as qualidades de altruísmo e caridade tipicamente femininas" (Alves, 2019, p. 50).

Não significa dizer que às mulheres foi concedido o direito de se expressar publicamente, mas a causa abolicionista, envernizada pela nobreza da liberdade, autorizou o seu pronunciamento público, ladeando os homens que buscavam a liberdade das pessoas negras, em que pese a percepção das líderes abolicionistas quanto a resistência que ainda persistia em relação ao fato de falarem em público.

A resistência quanto a presença da voz das mulheres nos espaços públicos acionou a tomada de consciência quanto à sua própria situação de inferioridade, pois a sujeição do sexo feminino ladeava a sujeição do negro, fazendo com que as associações de mulheres abolicionistas se tornassem ensaios para futuras organizações de mulheres e "a libertação do negro passou a ser ligada à libertação da mulher" (Alves, 2019, p. 50).

As líderes abolicionistas Lucretia Mott e Elizabeth Stanton, futura líder feminista proeminente, integraram delegação com destino a Londres, em 1840, para participar da Convenção Antiescravagista Internacional e estranharam que não havia possibilidade de manifestação pública por mulheres no evento da Inglaterra, ressoando a necessidade de organização de convenção dos direitos das mulheres, que prometeram realizar, o que somente foi possível em 1848, em uma localidade próxima a Seneca Falls, no estado de Nova York (Alves, 2019, p. 50).

Assim, Lucretia Mott e Elizabeth Stanton convocaram uma reunião pública sobre direitos da mulher, entre 19 e 20 de julho de 1848, em uma capela de Seneca Falls, com cerca de 300 pessoas participantes, das quais 40 eram homens, ocasião em que Elizabeth Stanton redigiu a Declaração de Princípios, em razão da Declaração de Independência Americana. Em que pesem as resoluções tomadas no evento terem sido aprovadas por unanimidade, a que se relacionava ao direito ao sufrágio não se mostrou tranquila, com a própria Lucretia Mott sendo uma de suas opositoras, acreditando que seria vergonha para as mulheres. A redação da resolução dizia "fica

resolvido: que é dever das mulheres deste país assegurar para si o direito sagrado do sufrágio" (Alves, 2019, p. 51).

A partir de Seneca Falls "a ideia de emancipação da mulher deixou de ser uma aspiração de algumas vozes isoladas para se tornar um desejo coletivo de milhares de mulheres, em diversos países, por várias gerações" e várias convenções de mulheres foram realizadas até a Guerra Civil (1861-1865), surgindo outras mulheres líderes e oradoras (Alves, 2019, p. 51).

Dois grupos de mulheres foram criados para a defesa de seus direitos. Em 1868, Elizabeth Stanton e Susan B. Anthony criaram a *National Woman Association*, em Nova York, com o objetivo de conseguir uma emenda constitucional, trabalhando, portanto, diretamente no Congresso Nacional. Criticavam as leis, costumes, posição da Igreja em relação ao papel subalterno da mulher, além de defenderem o divórcio, organização das operárias em busca de salários iguais e conquista do voto como instrumento de participação política e social, ideias sustentadas em artigos no jornal que fundaram, "*The Revolution*" (Alves, 2019, p. 52).

Outro grupo fundado, *American Woman Suffrage Association*, integrado por mulheres, mas também por homens, e de viés mais conservador, estabeleceu como limite de atuação a busca pelos direitos civis e políticos das mulheres, tentando obter o voto em cada estado. A liderança do grupo era exercida por Henry Beecher, Lucy Stone e Julia Ward Howe (Alves, 2019, p. 52).

Em 1890, as duas organizações se unem e fundam a *National American Woman Suffrage Association* (NAWSA) e as feministas optam por se mostrar "bem-comportadas", na intenção de convencimento dos legisladores quanto ao sufrágio feminino. É dizer, afastaram-se da busca pelo divórcio, amor livre, críticas à estrutura familiar, educacional e religiosa. A atuação nos estados, em busca de plebiscitos, foi-se mostrando sem sucesso e novamente resolveram atuar no Congresso, a partir de 1913, no caminho de uma emenda constitucional. A essa altura, muitos grupos de mulheres existiam e o "movimento feminista entra no século XX já cansado de tantas campanhas infrutíferas" (Alves, 2019, p. 52).

A *Congressional Suffrage Union*, depois denominada *Woman's Party*, fundada em 1913, por Alice Paul, foi o único grupo que trabalhou efetivamente em busca da emenda constitucional para sufrágio das mulheres até 1916, tendo surgido pela

decepção quanto ao bom comportamento da NAWSA. Organizou passeatas em frente à Casa Branca, piquetes, suas integrantes fizeram greves de fome nas prisões e a reação das autoridades, considerada arbitrária, fez com que a causa ganhasse conhecimento público, mesmo que a violência das americanas não tenha sido comparável a das inglesas (Alves, 2019, p. 53).

Jiles esclarece (1952, p. 30) que o movimento feminista nos Estados Unidos foi realmente mais moderado, porém, as condições de ambos eram diferentes, pois o movimento feminista inglês encontrou maior resistência. Nos dois países há relação dos movimentos feministas com a industrialização, mas na Inglaterra as condições eram mais duras, pois os Estados Unidos nascem como país capitalista, pulando a etapa do feudalismo, muito significativa naquele país.

Apesar de adotar, com importância, nova forma econômica de produção, a Inglaterra manteve a sua estrutura política e sua tradição feudal, e as feministas inglesas tiveram que atuar sob a influência da era vitoriana, época que se poderia chamar "viuvez coletiva", destacada pelo puritanismo na moda, literatura e costumes, além do que a rainha Victoria "abominava as sufragistas" e "a loucura dos direitos da mulher" (Jiles, 1952, p. 30-32).

Nos Estados Unidos, após sete décadas de muita luta, ainda havia a necessidade de *lobby* e pressão política para concretização do objetivo tentado por tantos anos. Em setembro de 1920 a 19ª Emenda à Constituição Norte Americana foi aprovada e todas as mulheres maiores de 21 anos passaram a poder votar, desde que ratificada por seus 36 estados (Alves, 2019, p. 53).

Na Inglaterra, o ingresso na primeira guerra mundial significou a paz negociada para as sufragistas inglesas, que colocaram sua experiência em prática no serviço da campanha de recrutamento e todos os trabalhos para a defesa, dissolvendo-se as organizações feministas. Por outro lado, o governo anistiou, de forma geral, as feministas inglesas, e colocou em liberdade aquelas que estavam processadas e condenadas (Jiles, 1952, p. 35).

Em 1917, antes mesmo do fim do conflito mundial, indicado como maior inimigo das sufragistas inglesas, o Ministro Asquith propõe revisão da lei eleitoral, expressando que uma nova ordem de coisas nasceu com a guerra e negar às mulheres o direito que elas conquistaram para se fazerem ouvir seria contrário ao

espírito da justiça que deveria animá-los (Jiles, 1952, p. 35-36).

Assim, em 06 de fevereiro de 1918, seu projeto se transformou na *Representation of the People Act*, possibilitando às mulheres com mais de 30 anos o sufrágio, mas somente poderiam votar nos homens, não poderiam ser votadas, desde que tivessem a qualidade de eleitoras para as administrações locais ou estivessem casadas com um eleitor para as administrações locais. Para se ter essa qualidade deveria ser proprietário ou arrendatário de uma propriedade ou habitação qualquer, localizada dentro da respectiva administração, nos seis meses antes das eleições (Jiles, 1952, p. 36).

Em 06 de novembro de 1918 permitiu-se que as mulheres fossem eleitas, sem o limitador de idade de 30 anos, mediante o *Parliament (Qualification of Women) Act*, o que significou que as mulheres poderiam ser eleitas com 21 anos, mas só poderiam votar com 30 anos. A igualdade de possibilidades eleitorais entre homens e mulheres somente foi conquistada em 18 de junho de 1928, com a *Representation of the People (Equal Franchise) Ac*" (Jiles, 1952, p. 37).

No Brasil[5], a participação da norte-riograndense Nísia Floresta Brasileira Augusta merece destaque como referência sobre direitos femininos no país. Nísia Floresta nasceu Dionísia Gonçalves Pinto, em 1810, morreu em 1885 e foi escritora, jornalista, poeta, pedagoga, escrevendo, com recursos próprios, "Direitos das Mulheres e Injustiça dos Homens", uma tradução do livro de Mary Wollstonecraf, *A Vindication of the Rights of Women*, participando com suas opiniões sobre os direitos das mulheres à educação e ao trabalho, em 1832 (Alves, 2019, p. 54).

[5] Duarte (2003) defende quatro momentos de visibilidade para o movimento feminista brasileiro, com o transcurso de tempo de cinquenta anos entre si, sendo os anos de 1830, 1870, 1920 e 1970, o que corresponderia a quatro ondas do feminismo no Brasil. A primeira onda apresenta como expoente Nísia Floresta e a luta pela educação das mulheres. Na segunda onda, por volta de 1870, houve a busca pela ampliação da educação e exercício do direito ao voto, com alta produção de jornais e revistas de natureza feminista. No século XX, as mulheres estabelecem como pontos de conquista o "direito ao voto, ao curso superior e à ampliação do campo de trabalho, pois queriam não apenas ser professoras, mas também trabalhar no comércio, nas repartições, nos hospitais e indústrias", tendo como uma das figuras de destaque Bertha Lutz. Nos anos setenta, acontece a quarta onda do movimento feminista brasileiro, com a revolução sexual e incremento da literatura, em uma onda "que foi capaz de alterar radicalmente os costumes e tornar as reivindicações mais ousadas em algo normal", sendo 1975 o "Ano Internacional da Mulher". Registra, ainda, Duarte (2019) que a bibliografia sobre feminismo, "além de limitada, costuma abordar fragmentariamente os anos de 1930 e a luta pelo voto, ou os anos de 1970 e as conquistas mais recentes". Nesse panorama, a classificação adotada no presente estudo considera segunda onda do movimento feminista os acontecimentos que envolveram a década de 60, no aspecto mundial, sendo a primeira, portanto, a partir de meados do século XIX.

Nascida em Papari, hoje denominada Nísia Floresta, cidade do Rio Grande do Norte, na época da "sociedade colonial, escravista e patriarcal" (Schumaher; Ceva, 2015, p. 11), morou em alguns estados do país e viajou por Portugal, Inglaterra, Alemanha, Grécia e Itália, fixando residência na França, local em que morreu. Escreveu 15 títulos em português, francês, inglês e italiano, além de diversas crônicas, ensaios, poesias e contos, em uma época em que às mulheres era reservado apenas os limites privados de sua casa. Nísia Floresta é considerada uma exceção honrosa dentre uma "massa de mulheres submissas, analfabetas e anônimas, e por isso costuma ser lembrada como a precursora do feminismo no Brasil e na América Latina, pois não existem registros de textos anteriores realizados com essas intenções" (Duarte, 2010, p. 13).

Nísia Floresta expressou-se em articulação com o texto europeu de Mary Wollstonecraf, indicando se tratar de tradução, quando, na verdade, naquele texto, se posicionou em relação à sociedade local, mostrando a opressão das mulheres pelos homens, em uma época em que a alfabetização de mulheres era exceção. Defendeu que a educação era o caminho para a emancipação das mulheres, já que a educação e, portanto, as leituras, não fazia parte do universo feminino, mas sim as atividades domésticas próprias de uma mulher recatada, no Brasil do século XIX, limitando sua existência.

Em 1832, Nísia Floresta afirmou que os homens, ao declararem o que sentiam a respeito das mulheres, diriam que estas nasceram para o seu uso. As mulheres nasceram para o uso dos homens, sem individualidade, necessárias para procriação, cuidados com os filhos na infância, com a casa, servir, obedecer e "aprazer aos nossos amos, isto é, a eles, homens" (Augusta, 1832, p. 81).

Nísia Floresta explica que os homens consideram as mulheres incapazes de pensar racionalmente, sendo menos capazes para as ciências e que o estudo e as ciências as tornaria "altivas e viciosas". Acrescenta que o fechamento, pelos homens, do caminho das ciências para as mulheres ocorre em razão do temor de que estas alcancem maior perfeição e as diferenças entre homens e mulheres encontram-se na educação, "do exercício e da impressão dos objetos externos, que nos cercam nas diversas circunstâncias da vida" (Augusta, 1832, p. 90-92).

A defesa de que as ciências são inúteis para as mulheres porque estas são excluídas dos cargos públicos é contestada por Nísia Floresta com as seguintes perguntas: "Por que a ciência nos é inútil? Porque somos excluídas dos cargos públicos. E por que somos excluídas dos cargos públicos? Porque não temos ciência" (Augusta, 1832, p. 94).

As mulheres não têm acesso à ciência porque elas não acessam cargos públicos, mas não têm acesso aos cargos porque não têm ciência, paradoxo devidamente desconstruído pela autora, que defende a autonomia das mulheres pela educação e, portanto, como forma de conquistar sua existência e singularidade.

Soihet (2000, p. 97-98) destaca que, nesta época não era permitida a educação comum do sexo masculino e feminino em razão da rígida moral católica, mas também "devido à certeza da ciência hegemônica da época acerca das diferentes aptidões entre homens e mulheres". Assim, o ensino das jovens e dos jovens observa diferenças de currículos, sendo aos homens destinados os cursos secundários, que lhes permitia o acesso aos cursos superiores e às mulheres eram reservados os cursos normais para a "profissionalização e/ou ao preparo para o lar".

No Brasil, Nísia Floresta Brasileira Augusta foi pioneira no feminismo, adotando postura de posicionamento sobre os temas necessários à liberdade da mulher, em relação à opressão exercida sobre si pelos homens, assim como defendeu a abolição da escravatura e educação das mulheres.

Outras mulheres também contribuíram a esse objetivo, destacando-se na luta pela conquista de autonomia jurídica e política[6]. No século XIX, Violanta Atalipa Ximenes de Bivar e Velasco fundou o "Jornal de Senhoras"[7], em 1852, editado por Joana de Paula Manso e redigido por mulheres. Francisca Senhorinha da Motta Diniz, 21 anos depois, fundou "O Sexo Feminino"[8], também editado só por mulheres, um

[6] No âmbito da literatura, Maria Firmina dos Reis é considerada a primeira romancista brasileira, sendo negra e nascida em 1825, na Cidade de São Luís, no Maranhão. O livro que escreveu, "Úrsula", é tido como o "primeiro romance abolicionista brasileiro escrito por mulher" e se encontra exposto no Museu da Cultura Negra, na Cidade em que nasceu. Também fundou uma escola mista na Cidade de Guimarães, para crianças pobres (Teles, 2017, p. 39).

[7] "O Jornal das Senhoras" apesar de ter o mérito de chamar atenção das mulheres para as "suas necessidades e capacidades", também enfatizava que o principal papel da mulher era "amar e agradar os homens", nisto colocando os "interesses da família acima de todos os outros" (Teles, 2017, p. 42).

[8] O semanário "O Sexo Feminino" é considerado o jornalismo mais avançado da época, pois dirigiu-se diretamente às mulheres "para que tomassem consciência de sua identidade e seus direitos", contrariamente ao que faziam as antecessoras, que apelavam aos homens para convencê-los.

jornal "abolicionista, republicano e sufragista". A revista "A Família" foi criada em 1878, por Josefina Álvares de Azevedo, que também escreve e encena a peça "O voto feminino", em São Paulo, assim como se torna ativista pelo voto feminino, junto à Assembleia Constituinte de 1891, além de abolicionista, assentando "Queremos o direito de intervir nas eleições e eleger e ser eleitas como os homens, em igualdade de condições" (Alves, 2019, p. 54-55; Soihet, 2000, p. 97; Teles, 2017, p. 41).

Invocando a Lei Saraiva, n. 3.029, de 9 de janeiro de 1881, Isabel de Souza Matos postulou seu alistamento, já que era cirurgiã dentista e o diploma legal autorizava portadoras de títulos científicos como eleitoras. Em segunda instância, Isabel conseguiu, judicialmente, conquistar o direito, porém, não o exerceu, já que a recém-instalada República "convocava os eleitores para a Assembleia Constituinte e, nessa época, Isabel morava no Rio de Janeiro". Ao saber da convocação, Isabel Dirigiu-se à Comissão de Alistamento Eleitoral, porém, dessa vez, o direito ao voto lhe foi negado pelo ministro do Interior, José Cesário de Faria Alvim, sustentando que a Lei Saraiva não conferiu direito ao sufrágio para as mulheres, instruídas ou não (Schumaher; Ceva, 2015, p. 53).

Isabel Dillon, baiana, em 1890, candidatou-se à deputada na primeira constituinte, no primeiro ano da República, argumentando que a lei eleitoral, de fevereiro de 1890, não vedava a participação das mulheres no processo, mas apenas estabelecia que o voto direto estava reservado aos maiores de 21 anos, que soubessem ler e escrever, sem referenciar o sexo do indivíduo. Porém, sequer conseguiu se alistar para votar, publicizando sua candidatura e irresignação no jornal "A Família", com o registro histórico "[...] entendo que um governo democrático não pode privar uma parte da sociedade de seus direitos políticos, uma vez que as mulheres não foram francamente excluídas da Constituição vigente" (Schumaher; Ceva, 2015, p. 53-4).

No caminho para vencer a resistência à concessão de direitos às mulheres, Leolinda Daltro, educadora e ativista, foi a segunda sufragista brasileira, após Nísia Floresta. Viveu no Rio de Janeiro e, separada do marido, criou cinco filhos e filhas, defendeu os povos indígenas, propondo projeto de alfabetização, mas foi perseguida

---

Francisca Senhorinha "defendia a ideia de que a dependência econômica determina a sujeição feminina e uma educação melhor ajudaria às mulheres a elevar seu *status*" (Teles, 2017, p. 42).

e alvo da imprensa por suas ideias "vanguardistas" (Alves, 2019, p. 56; Schumaher; Ceva, 2015, p. 55).

Fundou o "Grêmio Patriótico Leolinda Daltro" para defesa da educação dos indígenas e criou a primeira organização sufragista do país, o Partido Republicano Feminino, após perceber que a estratégia de luta caso a caso era longa, cansativa e infrutífera. Com o indeferimento de seu alistamento como eleitora, postulado com base no argumento da constitucionalidade, fundou a organização para retomar no Congresso o debate sobre o voto feminino, esquecido desde a Constituinte de 1891 (Alves, 2019, p. 56; Schumaher; Ceva, 2015, p. 55).

Em 1919, Leolinda Daltro organizou passeata no Rio de Janeiro, quando 84 mulheres participaram da reivindicação em favor do voto feminino e, em 1919, inaugurou a tática do *lobby* como integrante da estratégia das sufragistas, fazendo com que levasse ao Senado um grupo de mulheres a fim de que acompanhassem a votação do projeto do Senador Justo Chermont para instituição do voto feminino (Alves, 2019, p. 56).

A trilha em direção do voto das mulheres não era fácil porque autoridades, políticos e juristas recusavam-se às pretensões femininas de autonomia, amparando-se na ciência da época, que retirava das mulheres suas aptidões para a vida pública, assim como em razão dos "prejuízos acarretados à família", espaço prioritariamente feminino, buscaram "limitar as mulheres nas suas ações, desejos e emoções, naturalizando determinações histórica e socialmente estabelecidas (Schumaher; Ceva, 2015, p. 40-1; Soihet, 2000, p. 99).

Somente com o Código Eleitoral de 1932 foram aprovados o voto feminino e o voto secreto, o que foi devidamente mantido na Constituição de 1934, significando 40 anos de luta, no Brasil, pela conquista do direito ao sufrágio pelas mulheres. Neste período, ainda merecem referência os trabalhos desenvolvidos por Myrthes de Campos e Bertha Luz, como expressões do feminismo da época.

Durante os 40 anos de luta pelo voto feminino, o alistamento de mulheres era concedido caso a caso. Em 1905, por exemplo, três mulheres votaram em Minas Gerais, comarca de Minas Novas: Alzira Vieira Ferreira Netto, Cândida Maria dos Santos e Clotilde Francisca de Oliveira (Alves, 2019, p. 60).

Nesse processo, o nome de Myrthes de Campos destaca-se como a primeira

mulher a exercer a advocacia no país e a ser aceita no Instituto da Ordem dos Advogados Brasileiros (IOAB), perseguindo o direito de votar sob o manto do argumento de que a Constituição não incluiu as mulheres nas exceções a esta possibilidade.

Guimarães e Ferreira (2009, p. 136) afirmam que a reconstrução da história de vida de Myrthes de Campos corresponde a um verdadeiro mosaico, integrado por fragmentos recuperados em reportagens de jornais, crônicas de costumes, documentos do governo e atas de sessões do IOAB, conseguindo obter o título de bacharel da Faculdade Livre de Ciências Jurídicas e Sociais do Rio de Janeiro em 1898. Na época, "uma mulher que se apresentava num local da sociedade eminentemente masculino, como a faculdade de Direito, por si só, já servia de motivo de escândalo!".

As mulheres alfabetizadas da época, de menor poder aquisitivo, quando muito, para conseguirem o sustento, poderiam trabalhar como professora primária, "atividade socialmente aceita por harmonizar-se com a 'natureza feminina', cujas características eram entendidas como uma 'extensão do papel de mãe'", pois, maternidade e magistério implicavam "doação e sacrifício" (Guimarães; Ferreira, 2009, p. 137).

Destaque-se que Myrthes de Campos é apontada como a primeira mulher a conseguir exercer a profissão de advogada, pois obteve, em sessão do dia 12 de junho de 1906, com 23 votos a favor e 15 contrários, o direito de integrar o IOAB. No Brasil, no entanto, outras mulheres haviam concluído o curso de Direito, como Maria Coelho da Silva Sobrinha, Delmira Secundina e Maria Fragoso, em 1888, na Faculdade de Direito do Recife e, no ano seguinte, na mesma faculdade, Maria Augusta C. Meira Vasconcelos (Guimarães; Ferreira, 2009, p. 136-143).

Myrthes de Campos protagonizou a defesa do divórcio, assim como, em 1910, sob argumento de que a Constituição da República não vedava, expressamente, o voto feminino postulou seu alistamento como eleitora, o que lhe foi indeferido, somente tendo exercido este direito quando o Código Eleitoral de 1932 autorizou o voto feminino (Guimarães; Ferreira, 2009, p. 136-143).

O contexto dos movimentos das mulheres não envolvia apenas a busca pela possibilidade de exercer o sufrágio, mas, também, a irresignação e protestos em

relação à precarização das condições de trabalho, com sua exploração e desvalorização simbolizadas pelo pagamento de salários inferiores àqueles pagos aos homens.

Nesse ponto, destaca-se a participação de trabalhadoras anarquistas e operárias têxteis nos protestos contra restrições e injustiça praticadas na época, reunidas na "União das Costureiras, Chapeleiras e Classes Anexas" (Pinto, 2010, p. 16). Entre as trabalhadoras anarquistas, Tereza Fabri e Teresa Carini elaboraram um manifesto convocando costureiras para "lutar pela redução da jornada de trabalho para oito horas diárias", em São Paulo. As operárias têxteis, lideradas por Elvira Boni de Lacerda, realizaram uma importante greve geral em 1917 e, dois anos depois, a paralisação foi considerada histórica e denominada, pelo Jornal do Brasil, como "greve das abelhas de luxo". Além disso, a militante comunista Laura Brandão também contribuiu, durante anos, com escritos, discursos e panfletos nas portas das fábricas (Schumaher; Ceva, 2015, p. 57-8).

No contexto da tentativa de rompimento dos padrões e bloqueios ao exercício de direitos pelas mulheres e conquista do espaço público, no Brasil, Bertha Lutz surge como expoente a apoiar e participar da causa feminista, tornando-se liderança do movimento publicamente, após ter chegado da Europa, e protagonizando ações para o sucesso na conquista de direitos para a população feminina.

Bertha Lutz era uma jovem botânica, filha da enfermeira Amy Fowler e do cientista Adolfo Lutz, que atuou na cena pública brasileira influenciando e inspirando mulheres a lutarem em favor de seus direitos. Assim, em 1918, fundou a Liga para a Emancipação Intelectual da Mulher, juntamente com um grupo de colaboradoras advogadas, arquitetas, jornalistas, professoras, engenheiras, cientistas e intelectuais, tendo como objetivo que outros estados criassem "espaços de discussão e núcleos de defesa dos direitos das mulheres", sendo que as primeiras ações do grupo se voltaram para o exercício do direito ao voto (Schumaher; Ceva, 2015, p. 58, 67).

A atuação de Bertha Lutz e das mulheres da época revestem-se, em maioria, do tom moderado, organizando-se em associações e fazendo pronunciamentos públicos, além de se utilizarem da imprensa para divulgação, constituindo grupos de pressão para obterem apoio de parlamentares, autoridades, imprensa e opinião pública.

A Liga para Emancipação Intelectual da Mulher passou a se chamar Liga pelo Progresso Feminino e, após passar três meses nos Estados Unidos, quando participou da Conferência Pan-Americana de Mulheres, em Baltimore, Bertha Lutz fundou a Federação Brasileira pelo Progresso Feminino e promoveu o I Congresso Internacional Feminista, na Cidade do Rio de Janeiro, com a participação da líder feminista norte-americana Chapman Catt e lideranças feministas da Europa[9] (Schumaher; Ceva, 2015, p. 58-9, p. 67).

Nesse ambiente, foi proposto pelo senador Justo Chermont um projeto de lei que estabelecia o direito de voto para mulheres maiores de 21 anos, em 1921, mas o projeto nem chegou a ser discutido. Seguindo seus objetivos, uma comissão da Federação Brasileira para o Progresso Feminino (FBPF) procurou Juvenal Lamartine, candidato à presidência do estado do Rio Grande do Norte, e o convenceu a incluir, em sua plataforma de campanha eleitoral, a concessão de direitos políticos às mulheres do estado para o qual concorria às eleições. Neste momento histórico, a Assembleia debatia a reforma constitucional do estado e o futuro presidente do estado, Juvenal Lamartine, contactou o então presidente José Augusto Bezerra de Medeiros para que o direito das mulheres ao voto fosse incluído na reforma (Schumaher; Ceva, 2015, p. 59).

Com a aprovação da Lei Eleitoral do Rio Grande do Norte, o alistamento foi iniciado por Júlia Alves Barbosa e Celina Guimarães Viana, professora da Escola Normal de Mossoró, naquele estado, e primeira eleitora do Brasil. O parecer favorável foi concedido pela Junta Eleitoral local, em 25 de novembro de 1927. Na época, repercutiu nacionalmente a vitória da feminista mineira advogada Maria Ernestina Carneiro Santiago Manso Pereira, Mietta Santiago, em Mandado de Segurança para obter o direito de votar e concorrer ao cargo de deputada federal, sustentando que a Constituição de 1891 considerava eleitores "os cidadãos maiores de 21 anos que se

[9] Carrie Chapman Catt era a então presidente da NAWSA, a quem Bertha Lutz recorreu para solicitar ajuda quanto à elaboração dos estatutos Federação Brasileira para o Progresso Feminino (FBPF), a nova associação que substituiu a Liga. A FBPF foi oficialmente inaugurada em 9 de agosto de 1922, sob a presidência de Bertha Lutz e com a presença de Carrie Chapman Catt, "a quem Bertha se dirigiu mais tarde como a 'mãe espiritual' da entidade". De acordo com os estatutos, a FBPF tinha como objetivos "coordenar e orientar os esforços da mulher no sentido de elevar-lhe o nível da cultura e tornar-lhe mais eficiente a atividade social, quer na vida doméstica quer na vida pública, intelectual e política" (Sohiet, 2000, p. 101).

alistarem na forma da lei", não vedando o exercício do voto às mulheres (Schumaher; Ceva, 2015, p. 59).

Com o precedente, Alzira Soriano[10] foi indicada pelo Partido Republicano do Rio Grande do Norte para concorrer à prefeitura da Cidade de Lages, tornando-se, em 1928, a primeira mulher prefeita da América Latina, empossada em 1º de janeiro de 1929, e o estado potiguar pioneiro quanto à conquista de direitos políticos para mulheres, estimulando movimentos e manifestações públicas, em todo o Brasil, em favor do sufrágio feminino, conquistado no país pelo Código Eleitoral Provisório, Decreto n. 21.076, de 24 de fevereiro de 1932. As primeiras mulheres a conquistarem direito ao voto, no âmbito mundial, foram as neozelandesas, em 1893. Em 1902, as australianas comemoraram a mesma vitória, seguidas das finlandesas, em 1906. A Noruega permitiu que as mulheres votassem em 1913, a Islândia e Dinamarca em 1915, a Rússia e a Holanda em 1917. Em 1918, Alemanha, Canadá e Polônia, assim como a Inglaterra, mas de forma restrita, além dos Estados Unidos em 1919, com ratificação em 1920 (Schumaher; Ceva, 2015, p. 54-66).

A conquista do direito ao sufrágio pelas mulheres bem como a busca pelo exercício de direitos civis, melhores condições de trabalho e remuneração às operárias, acompanhou a primeira fase do movimento feminista, caracterizado como primeira onda. Em seu artigo na The New York Magazine, em 10 de março de 1968, os acontecimentos da época foram definidos por Martha Weinman Lear como segunda onda do feminismo e, nessa nova fase, os objetivos das mulheres sofreram transformações.

[10] Bertha Lutz, considerada líder do movimento feminista no Brasil, a fim de viabilizar uma candidatura feminina, articulou com Juvenal Lamartine e Miguel Teixeira, pai de Alzira Soriano e líder político na região, em encontro na propriedade da família, fazenda Primavera, no Rio Grande do Norte. A campanha vitoriosa teve repercussão internacional, sendo divulgada no New York Times, declarando que "a eleição da primeira mulher a um cargo eletivo no Brasil e na América Latina era fruto da influência do movimento sufragista norte-americano em nosso país". Em razão da Revolução de 1930, Alzira Soriano permaneceu apenas dois anos no cargo e, apesar de convidada pelo Presidente Getúlio Vargas para permanecer, na condição de interventora municipal, não aceitou, pois considerava incompatível com seus ideais de democracia (Schumaher; Ceva, 2015, p. 65).

1.1.2 O ressurgimento após a calmaria: segunda onda

O segundo momento de destaque do movimento feminista volta-se para a discriminação de gênero, abordando questões relacionadas à família, sexualidade, violência doméstica, estupro conjugal, direitos reprodutivos, mercado de trabalho, e refletindo sobre a igualdade substancial, não apenas aquela assegurada formalmente pelo sistema jurídico, tendo como destaque as décadas de 60 e 70, especialmente nos Estados Unidos e na França.

O feminismo do início perdeu sua força a partir da década de 1930, tanto na Europa, como nos Estados Unidos e Brasil, e aparecerá novamente, com importância, na década de 1960 (Pinto, 2010, p. 16). O período entre a primeira e segunda guerras mundiais é apontado como de "decadência dos movimentos feministas", pois muitas demandas das mulheres haviam sido resolvidas e muitas abandonaram a militância, enquanto outras trabalhavam com reformas legais sobre infância e maternidade. Em 1917 houve a Revolução Russa e o "medo do vermelho" alcançou as classes médias de muitos países, sendo as feministas acusadas de subversivas (Garcia, 2015, p. 78).

Após a discussão sobre o direito à educação e o exercício dos direitos civis e políticos pelas mulheres, na primeira fase, o debate feminista é retomado imerso na revolução sexual causada pela descoberta e uso da pílula anticoncepcional como meio contraceptivo, em 1960, que proporcionava à mulher liberdade sexual e maior autonomia em relação a concepção. Um outro momento se inaugura, com enfoque em diferente percepção sobre a vida das mulheres.

O feminismo, com outra face, característico da segunda onda, surgiu após a segunda guerra mundial, dialogando com o movimento pelos direitos civis nos Estados Unidos, movimento *hippie* e movimento sindical dos trabalhadores, "mais atento (e menos ingênuo) às questões de raça, classe e sexualidade", já que se pontua que o movimento de primeira onda possuiu características "elitistas e liberais, que o converteriam em um movimento social branco e burguês, pouco ou nada atento às questões de raça e classe" (Alós; Andreta, 2017, p. 17-18).

A década de 1960 conteve fenômenos de significativa importância e de grande ebulição social, destacando-se a participação dos Estados Unidos na Guerra do Vietnã, com a expressão de seu poder, o próprio movimento *hippie*, com seu lema

"paz e amor", surgido na Califórnia, fundamentando-se em um novo paradigma para a vida, em contrariedade aos "valores morais e de consumo norte-americanos" (Pinto, 2010, p. 16).

Na Europa, o movimento de estudantes conhecido como "Maio de 68", na tradicional Universidade Sorbonne, em Paris, na França, foi promovido por estudantes que a ocuparam e enfrentaram a "ordem acadêmica estabelecida há séculos", além da "desilusão com os partidos burocratizados da esquerda comunista". Esse movimento propagou-se pela Europa em aliança com operários. Na música, observava-se a efervescência dos Beatles e Rollings Stones (Pinto, 2010, p. 16).

No decorrer de trinta anos, entre 1930 e 1960, quando o feminismo de primeira onda perde sua força, Simone de Beauvoir publica, em 1949, o livro "O segundo sexo", fundamental ao novo olhar do feminismo, que influenciará as mulheres, contendo a máxima: 'não se nasce mulher, se torna mulher'. Em sua segunda fase, o feminismo surgirá como um "movimento libertário", pois luta "por uma nova forma de relacionamento entre homens e mulheres", no qual estas tenham "liberdade e autonomia para decidir sobre sua vida e seu corpo". Não pretende, portanto, apenas mais espaço para a mulher na vida pública, no trabalho ou na educação, como na fase anterior (Pinto, 2010, p. 16).

Após um espaço temporal de aparente calmaria, o feminismo parecia "desarticulado", como se não houvesse mais razão de existência, pois conquistado o direito ao sufrágio, quando, então, Simone de Beauvoir escreveu o livro que inspirou o "Movimento de Libertação das Mulheres", trazendo um novo olhar para as mulheres e um ressurgimento para o movimento feminista, ao afirmar que "nenhum destino biológico, psíquico, econômico define a forma que a fêmea humana assume no seio da sociedade" (Beauvoir, 2019, p. 11; Garcia, 2015, p. 80).

A filósofa e escritora Simone de Beauvoir tinha uma carreira acadêmica de destaque e não se considerava feminista. Até escrever "O segundo sexo", considerada a "Bíblia do Feminismo", não tinha a percepção de que sofria discriminação, tampouco intencionava, com o livro, atuação política ou de reivindicação, indagando-se onde estava a desigualdade e opressão. Somente se tornou feminista na década de 1970 ao constatar que havia "uma infelicidade

propriamente feminina" percebida quando passou a pesquisar e escrever "O segundo sexo", considerado o "primeiro e mais completo questionamento dos valores que subsidiavam a construção social do feminino" (Garcia, 2015, p. 79; Goldenberg, 2019, p. 5-6; Saffioti, 2019, p. 160).

Como não teve filhos, nem quis se casar, mantendo um relacionamento aberto com Jean-Paul Sartre, não viveu uma vida doméstica que "considerava opressiva para as mulheres", além de ser uma intelectual que, por sua condição, não considerava ter sido hostilizada pelos homens, apesar de ter escrito o livro "O segundo sexo" em 1949, acreditava ter escapado das "servidões da condição feminina" (Goldenberg, 2019, p. 7; Moraes; Dos Santos, 2019, p. 1).

A ideia nuclear do livro escrito por Simone de Beauvoir nasceu dois anos antes de sua publicação, quando Sartre lhe perguntou o que significava ser uma mulher. Segundo a própria Simone de Beauvoir, o projeto inicial, que seria uma confissão, foi abandonado para escrever sobre a condição feminina em geral, sendo a primeira vez que "uma mulher reivindicou seus direitos através de um livro dessa forma". Com sustentação em rigorosa pesquisa acadêmica, a obra defendeu teses expressivamente inovadoras, como enfrentamento da ordem sexual dominante; defesa da "liberalização da contracepção e do aborto"; reabilitação da homossexualidade feminina; denúncia da violência existente entre gêneros; desconstrução dos mitos do instinto materno, feminilidade, maternidade (Del Priori, 2019, p. 12-13).

Garcia (2015, p. 81) explica que "O segundo sexo" demonstra que a mulher, ao longo da história, sempre foi considerada como a *outra* em relação ao homem, no entanto, isso não significa reciprocidade. O sentimento de alteridade não é recíproco, já que o homem não é considerado o *outro* em nenhum caso, mas, sim, o centro de tudo, "a medida e a autoridade", o que é denominado androcentrismo, pelo feminismo, ou seja, a medida de todas as coisas. No mundo masculino, em que os homens detêm o poder e criam a cultura, a mulher é um ser que precisa ser ratificado pelo homem a todo momento, sendo o homem a essência e a mulher em posição de assimetria com ele, verificando-se a "heterodesignação", situação compartilhada pelas mulheres, pois "os homens lhes impõem que não assumam sua existência como sujeitos, mas que se identifiquem com a projeção que nelas fazem de seus desejos".

Saffioti (1999, p. 157) acrescenta que a pesquisa bibliográfica que integrou o livro foi longa, por mais de um ano, em períodos distintos entre 1946 e 1948, dedicando-se uma escritora de renome internacional a falar sobre relações homem-mulher, tema secundário para uma França recém-saída da ocupação alemã, humilhada e com outras prioridades, considerando ocioso o debate sobre mulher.

O contexto da publicação da obra em referência não foi muito favorável, portanto, na França. Logo que ocorreu sua publicação, 22 mil exemplares foram imediatamente vendidos na primeira semana, sendo as vendas impulsionadas pela polêmica que envolvia o conteúdo e sua autora, mas, "quem está à frente de seu tempo incomoda muito e muita gente" e o livro foi retirado das livrarias, em razão da hostilidade que provocou em diversos setores, chegando a ser proibido em Portugal e Rússia. O Vaticano inseriu a obra em sua lista de livros proibidos, considerando-o "imoral para uns, pouco científico para outros *et pour cause* perigoso para quase todos", mas um "manancial de saberes" (Del Priori, 2019, p. 13; Ribeiro, 2019, p. 21; Saffioti 1999, p. 157-161).

Beauvoir defende a liberdade de homens e mulheres e, portanto, o desenvolvimento da autonomia dos indivíduos, em especial a libertação das mulheres, enraizadas em uma construção e doutrinação histórica que naturaliza e acentua as desigualdades existentes em relação à supremacia do homem, sendo vista como sua projeção.

A mulher não pode ser vista e definida como uma criação da natureza, pois, na coletividade humana, nada é natural. Assim, a mulher pode ser considerada "um produto elaborado pela civilização e a intervenção de outrem em seu destino é original". Significa dizer que se a ação lhe fosse dirigida de outra forma, o resultado seria diferente (Beauvoir, 2019, p. 550).

Há um abismo que separa a adolescente do adolescente desde a infância, não havendo como impedir que a mulher não arraste este passado consigo. A mulher não é definida por hormônios ou instintos misteriosos, mas pela maneira pela qual reassume seu corpo e sua relação com um mundo através da consciência alheia, mas seu destino não se acha "fixado pela eternidade". Desde a primeira infância a menina deveria ser educada com "as mesmas honras, as mesmas severidades e as mesmas licenças, participando dos mesmos estudos, dos mesmos jogos, prometida

a um mesmo futuro" e se a mãe assumisse a responsabilidade material e moral da casa da mesma maneira que o pai, também "gozaria do mesmo prestígio duradouro" e a "criança sentiria em torno de si um mundo andrógeno e não um mundo masculino" (Beauvoir, 2019, p. 550-551).

Apesar de sustentar que as mulheres precisam se emancipar economicamente para que alcancem a autonomia como indivíduo, Beauvoir explica que isso não é suficiente para a transformação da mulher, apesar de primordial a sua evolução. A nova mulher não poderá surgir enquanto não houver as consequências morais, sociais e culturais realizadas para essa finalidade. A mulher de hoje, para Beauvoir, que falava em 1949, encontra-se "esquartejada entre o passado e o futuro", apresentando-se como uma "verdadeira mulher", mas disfarçada de homem, sendo uma mulher que "não se sente à vontade nem em seu corpo de mulher nem em sua vestimenta de homem" e acrescenta que "é preciso que mude de pele e corte suas próprias roupas", mas "só poderia consegui-lo graças a uma evolução coletiva" (Beauvoir, 2019, p. 550-551).

Para o triunfo da liberdade, homens e mulheres devem afirmar, inequivocamente, a sua fraternidade, já que "toda opressão cria um estado de guerra" e o indivíduo "existente que é considerado como inessencial não pode deixar de pretender restabelecer sua soberania". A contribuição de Simone de Beauvoir, com "O segundo sexo", não se restringe à emancipação das mulheres, mas "reivindica sua liberdade", que só começa quando a emancipação é conquista, mas a emancipação não significa, necessariamente, liberdade (Beauvoir, 2019, p. 542; Santos, 2019, p. 28).

Apesar de existirem diferenças biológicas, a construção do ser mulher não advém da natureza, mas da cultura, não existindo um destino biológico a definir a inferioridade da mulher em relação ao homem. A importância social que se atribui às diferenças biológicas é muito mais significativa para a opressão que recai sobre as mulheres, pois ser mulher "não é somente nascer com determinado sexo, mas é, principalmente, ser classificada de uma forma negativa pela sociedade", em uma educação, desde o nascimento, para que sejam as mulheres frágeis, passivas, dependentes, apagadas, delicadas, discretas, submissas e, principalmente, invisíveis (Goldembeg, 2019, p. 6).

Saffioti (1999, p. 159) destaca que Beauvoir é criticada, com frequência, por ter pretendido estudar a mulher e não as mulheres, referindo-se, assim, ao universal, quando deveria, segundo suas (seus) intérpretes "ter mergulhado nas condições específicas dos distintos contingentes de mulheres". Porém, o padrão da década de 1940 foi adotado por Beauvoir, que não era historiadora e não se poderia dela esperar, naquela época, a particularização dos segmentos estudados.

Outro ponto é que, não sendo a Beauvoir familiar o ofício de historiadora, incorreu em erros como o de não verificar que em determinados espaços/tempo a maioria das mulheres chegou a alcançar a transcendência e que existem mulheres que "não se limitam à imanência" em qualquer espaço/tempo, o que lhe possibilitou enxergar somente a dominação masculina, sem referenciar a "igualdade entre homens e mulheres, presente em certas sociedades". Como literata, e não historiadora, Beauvoir buscou na literatura os recursos para o seu livro e, não existindo historiadoras feministas na época, não tinha sido revelado ainda "o papel das mulheres na História e, por conseguinte, enquanto SUJEITOS" (Saffioti, 1999, p. 159).

Assim como a palavra feminismo ainda causa desconfiança e receio, a leitura de Simone de Beauvoir e seu livro "O segundo sexo", que retirou as mulheres da letargia causada pelo tempo e conquista do sufrágio feminino, iniciando os movimentos que ficaram conhecidos como segunda onda do feminismo, também causam temor.

Para Tiburi (2019, p. 24-25), as pessoas deveriam perder o medo de Simone de Beauvoir e do conteúdo de "O segundo sexo", passando a vê-lo não como um clássico, tratando-o como uma espécie de "autoajuda" ou mesmo bula de remédio, perdendo o medo de lê-lo pois, na realidade, é "um livro básico, que nos ensina a pensar as desigualdades e os privilégios de gênero, aqueles que experimentamos como os mais naturais sem perceber como nos marcam e fazem sofrer".

A frase emblemática de ingresso ao segundo volume, "Ninguém nasce mulher, torna-se mulher", expõe a criação histórica dos estereótipos sobre homens e mulheres em relação a sua "auto-compreensão" subjetiva. A ideia, surgida com a sentença de Simone de Beauvoir, inicia a denominada segunda onda do feminismo, com a característica essencial da "desmontagem da questão de gênero". Nessa frase

encontra-se o ponto essencial a ser considerado, a primeira manifestação do conceito de gênero, na forma apropriada pelo feminismo. Tendo em vista que o "feminino não é dado pela biologia", é necessário "aprender a ser mulher", sendo o feminino construído pela sociedade e não entregue pela anatomia (Saffioti, 1999, p. 160; Tiburi, 2019, p. 25).

A ebulição dos fenômenos que envolvem a segunda onda do feminismo trouxe consigo, agora nos Estados Unidos, o livro publicado por Betty Friedan, em 1963, que levou o título de "A mística feminina", impulsionando o novo feminismo que se apresentava para a época mediante leitura por mulheres norte-americanas.

O novo ângulo discutido no ambiente da segunda onda, enfrenta, assim, pela primeira vez, o debate das relações de poder que envolvem homens e mulheres, a necessidade das mulheres ao exercício de sua autonomia como forma de libertação, não apenas buscando espaços na educação, no trabalho, na vida pública, mas também, e principalmente, a liberdade de decisão sobre sua vida e seu corpo, apontando a existência, além da clássica dominação de classe, da dominação exercida pelos homens sobre as mulheres, cada uma com suas características singulares, e "isto é o que há de mais original no movimento" (Pinto, 2010, p. 16).

Segundo Pinto (2003, p. 41), o feminismo surgido nas décadas de 1960 e 1970, tanto nos Estados Unidos como na Europa, associa-se à derrubada de dois grandes mitos. Nos Estados Unidos, as Guerras da Coréia e do Vietnã, principalmente esta última, são as responsáveis pelo fim do sonho americano, consagrado na expressão *american way of life,* já que, para o capitalismo do pós-guerra, o modelo de vida americano relacionava-se a sua promessa de prosperidade econômica e consumo de bens duráveis e, para a concretização desse objetivo, reforçava "os valores da família e da moral protestante, nos quais a mulher dedicada à família era apresentada como rainha do lar, que comandava, com competência e felicidade, toda a nova parafernália de eletrodomésticos que o *boom* econômico do pós guerra possibilitava". Porém, a fragilidade do "mito de que na sociedade americana havia um lugar certo para cada um atingir a felicidade" foi sendo exposta pelas guerras e conflitos raciais do início da década de 1960.

Na Europa, o mito que entrou em declínio na década de 1960 era outro e dizia respeito ao "sonho da revolução socialista liderada por uma vanguarda representada

pelos partidos comunistas inspirados nas experiências do Leste Europeu", pois a luta para derrotar o capitalismo foi sendo enfraquecida pelas revelações sobre crimes stalinistas, invasão da Hungria, em 1956 e, depois, da Tchecoslováquia, em 1968 (Pinto, 2003, p. 42).

Nessa cena, após o pioneirismo de Simone de Beauvoir, Betty Friedan, nos Estados Unidos, destacou o "problema que não tem nome", que envolvia as mulheres e a opressão a que estavam sujeitas, analisando a insatisfação das mulheres norte-americanas com suas vidas, nos lares e consigo mesmas, como "rainhas do lar". A obra traduziu, assim, a existência de donas de casas insatisfeitas, cujo sentimento reverberava em "patologias autodestrutivas: ansiedade, depressão, alcoolismo" (Garcia, 2015, p. 83).

Com o término da segunda guerra mundial, as mulheres, que tinham integrado a força de trabalho do espaço público, retornaram para as suas casas e para atividades domésticas, para a "domesticidade obrigatória". Os empregos deveriam ser novamente ocupados pelos homens, que voltaram da guerra, e a sociedade de consumo que surgia deveria ser aquecida pelos "perfeitos eletrodomésticos", para as "perfeitas donas de casa" (Garcia, 2015, p. 83).

A mística do momento significava converter todas as mulheres ao seu papel mais importante ou mesmo único, propagando como obrigatório o modelo "dona-de-casa-mãe-de-família" para todas. A tradução do livro para línguas diversas possibilitou o despertar de muitas mulheres ao redor do mundo, surgindo um elemento de identificação coletiva em relação à situação vivenciada pelas donas de casa e mães de família da época, não se tratando mais de algo individual (Garcia, 2015, p. 84).

Envolver a mulher em um papel místico de excelente dona de casa, esposa e mãe exemplares, significava o tom da década de 60, projetado pela mística feminina. As mulheres, que haviam experimentado a atuação na arena pública, pelo mercado de trabalho, enquanto os homens estavam em guerra, viam-se novamente limitadas pelo espaço privado e impossibilitadas de realização pessoal. O livro "A Mística feminina", escrito por uma psicóloga e escritora, trouxe um elemento de identificação entre essas mulheres, mesmo que restritas às brancas e da classe média dos Estados Unidos, e iluminou a sociedade de consumo que surgia à época.

O que haveria de tão errado com a sociedade americana em relação ao papel desempenhado pelas mulheres, "*way American women*", foi a pergunta que fez Betty Friedan a si mesma, quando sentiu dúvidas quanto a sua própria vida de esposa e mãe de três filhos pequenos, com algum remorso em relação ao trabalho que a afastava de casa (Friedan, 1971, p. 11, 2013).

Na década de 1950, revistas femininas defendiam que houvesse nas escolas cursos de preparação para casamentos e consultores matrimoniais. Diferentemente do que se viu em 1920, quando as mulheres universitárias eram 47% em relação aos homens, em 1958 esse percentual foi reduzido a 35%. No final da década de 1959, havia 14 milhões de mulheres noivas aos 17 anos, a faixa etária para casamento correspondia a 20 anos e continuava a cair. Estavam sendo vividos acontecimentos distintos em relação às mulheres americanas, que anteriormente lutaram pela educação e direito ao sufrágio universal (Friedan, 1971, p. 18, 2013).

Os questionamentos sobre si mesma e sua vida americana fez com que perguntasse, em 1957, às colegas da turma do Smith College, instituição em que se graduou, sobre questões íntimas e que diziam respeito ao universo feminino, obtendo 200 respostas, e percebendo que "havia uma estranha discrepância entre a realidade de nossa vida de mulher e a imagem à qual nos procurávamos moldar". Esta imagem, escrita nas revistas femininas, estudada e analisada nas salas de aula e clínicas, elogiada e condenada em uma série de palavras desde o fim da Segunda Guerra Mundial, na qual as mulheres procuravam se encaixar, foi chamada por Betty Friedan de mística feminina, a mística da realização feminina (Friedan, 1971, p. 11-20, 2013).

A mística da realização feminina era retratada pela ambição de toda jovem americana, que significava casar, ter quatro filhos e viver em uma bonita e agradável casa em um bom bairro, o que foi concretizado pela dona de casa romantizada dos subúrbios americanos da época, fazendo com que milhões de mulheres moldassem sua vida de acordo com aquelas "bonitas fotos de esposa suburbana beijando o marido diante do janelão da casa, descarregando um carro cheio de crianças no pátio da escola e sorrindo ao passar o novo espalhador de cera no chão de uma cozinha impecável" (Friedan, 1971, p. 20, 2013).

A tarefa de Betty Friedan, com seu livro emblemático, foi descortinar a perfeição do estilo americano de viver das mulheres da década de 1950, que, em

caminho diverso das que lhe antecederam, resumiam suas vidas à conquista do conforto de um lar idealizado, com filhos, marido, um carrinho cheio de compras de supermercado, muitos eletrodomésticos, adquiridos pelo impulsionamento do consumo e casas bonitas em bairros agradáveis do subúrbio.

A contradição é que a vida, que deveria ser considerada muito boa pelas mulheres da época, fazia com que os sonhos de serem algo mais do que dona de casa, quem sabe médica, cientista ou poetisa, fosse esquecido completamente ou mesmo lamentado, durante a vida "perfeita", pelo que poderiam ter sido. Na contradição, surgia o "problema sem nome", que levava as mulheres aos consultórios médicos e de psicanalistas, ou mesmo ao refúgio dos tranquilizantes, pois, como as mulheres se sentiam insatisfeitas, irritadas, "vazias", quando tinham tudo com o que sonharam? (Friedan, 1971).

Trata-se de um livro que, inicialmente, foi rejeitado pelo jornalismo, mas se tornou um *bestseller* nos Estados Unidos, debruçando-se sobre a "crise de identidade feminina", mediante análise detalhada da construção da dona de casa perfeita, mãe e esposa, tornando-se um catalisador da segunda onda do feminismo (Duarte, 2006, p. 287).

Não se pode deixar de registrar a existência da crítica ao movimento feminista desencadeado pela "A Mística feminina", já que trouxe à evidência conflitos existenciais e irresignação das mulheres brancas da classe média americana, que usufruíam da vida sonhada por todas as moças da época, esquecendo-se das dificuldades das mulheres que não se encontravam naquele universo, como as negras e pobres, afastando-as do movimento organizado que surgiu a partir de então.

Como explicou Hooks (2019b, p. 68), há uma dissociação entre sexo, raça e opressão de classe, que não envolvia, pelas feministas liberais, preocupação com um "feminismo de massa", pois se irresignava apenas quanto à condição das mulheres como "servas de terceiros", não se interessando pelas mulheres negras e sua opressão, já que não consideradas pelas mulheres brancas e seu feminismo, bem como nas lutas antirracismo.

Um segundo aspecto, destacado por Saffioti (1999, p. 161-162), é que algumas feministas, em um colóquio comemorativo de meio século de "O segundo sexo",

realizado em Paris, ressaltaram a transcrição de trechos do livro de Simone de Beauvoir na "Mística feminina", pressionando-se Betty Friedan, em seu país, a admitir a omissão em relação a esta fonte.

Apesar disso, a importância da "Mística feminina" e de Betty Friedan para o feminismo e para os movimentos que o propagaram em sua segunda onda é significativa. Impulsionadas pela leitura do livro, suas leitoras decidiram criar, na Cidade de Washington, a *National Organization for Women* (NOW), Organização Nacional de Mulheres, em outubro de 1966, objetivando a "denúncia das ideias sexistas" da sociedade, "seus costumes e preconceitos, e do consumismo que convertia as mulheres em objetos", postulando a igualdade para as mulheres, inseridas em uma sociedade cuja estrutura criticavam" (Duarte, 2006, p. 289).

A NOW foi liderada pela própria Betty Friedan, já feminista nesta altura, que também ajudou a criar, em 1969, a Associação Nacional para a revogação das Leis do Aborto, conhecida como NARAL América Pró-Escolha (*NARAL Pro Choice America*) e, em 1971, fundou a Organização Política de Mulheres, com Gloria Steinem e Bella Abzug (Duarte, 2006, p. 289-290).

Em 26 de agosto de 1970 o movimento organizou uma manifestação em que milhares de mulheres foram às ruas em várias cidades americanas, como Nova York, Washington, Boston, Detroit, como ápice de anteriores "reuniões, conferências, atos de protestos, mensagens ao Congresso e outras formas de ação" para "conscientizar as mulheres e despertar a atenção do público e dos legisladores sobre importantes questões vinculadas à posição da mulher naquele momento" (Duarte, 2006, p. 289-290).

A ocasião foi emblemática porque as mulheres estavam unidas simplesmente como mulheres, buscando evidenciar quatro pedidos básicos: "oportunidades iguais de acesso ao trabalho e à instrução, paridade de salários para tarefas iguais, legalização do aborto, abertura de creches em regime de tempo integral em todo o país". Naquele momento as mulheres não foram às ruas "como estudantes, operárias, esposas de grevistas ou de empregados, nem como mães de soldados, mas simplesmente como mulheres. E essa era a grande novidade" (Duarte, 2006, p. 289).

O novo feminismo ocidental, nascido na Europa e Estados Unidos, surge em um contexto em que os movimentos jovens da década de 1960 inovaram em termos políticos e assumiram a roupagem de revolucionários, quando colocou em discussão os valores conservadores da organização social, "desafiando as relações de poder e hierarquia nos âmbitos público e privado". Nesse panorama encontram-se a literatura de Simone de Beauvoir, na Europa, e Betty Friedan, nos Estados Unidos, impulsionando o movimento feminista (Pinto, 2003, p. 42).

No Brasil, o ressurgimento da agenda feminista encontrou uma cena diferente da Europa e dos Estados Unidos. A década de 1960 não respirava ares democráticos que tornassem o ambiente propício aos avanços dos movimentos libertários, como aqueles necessários à conquista da autonomia das mulheres, já que o país se encontrava sob o comando dos militares, envolvendo manifestações, como as proporcionadas pelas feministas, em um véu de desconfiança.

Entre o final dos anos 30 até os anos 60, com o fechamento da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, em 1937, pelo Estado Novo, liderado por Getúlio Vargas, houve um refluxo do feminismo, surgindo um movimento que procurou organizar a população para enfrentar a ditadura, ocasião em que "mulheres militantes de partidos e de organizações de esquerda criam organizações 'femininas' com cunho político, tomando como bandeiras os interesses práticos das mulheres das classes trabalhadoras" (Novellino, 2018, p. 58).

Para Pinto (2003, p. 66), no Brasil, o novo feminismo nasce na ditadura, em condições paradoxais, pois, de um lado, havia o regime militar que "não via com bons olhos qualquer tipo de organização da sociedade civil" e, menos ainda, de mulheres que "ameaçavam a tradição da família brasileira", por inspiração das norte-americanas. Em outro ponto, também não encontrava apoio dos grupos que lutavam contra a ditadura, com resistência até dos exilados, companheiros homens.

A década de 1960 trouxe consigo grandes transformações. Na música, a Bossa Nova surgiu, acompanhando a vitória significativa de Jânio Quadros, que renunciou. João Goulart assumiu o poder, aceitando o parlamentarismo com a intenção de se evitar o golpe de estado. O ano de 1963 é apontado como de radicalização, tanto dos estudantes, da esquerda como do próprio governo, associado à classe média assustada, os interesses norte-americanos e os militares.

Em 1964, os militares assumiram o poder por meio do Ato Institucional n. 5 (AI-5), em 1968, que transformou o país em um ambiente não democrático extremado (Pinto, 2010, p. 16).

Em um horizonte que não propiciava movimentos de natureza libertária, com pautas identitárias, e bem diferente do que acontecia na Europa e Estados Unidos, as primeiras manifestações das mulheres brasileiras, feministas, começaram a acontecer no Brasil, mesmo enfrentando a atenção e desconfiança dos militares. No entanto, a percepção é a da ausência de reciprocidade em relação às causas feministas pelos grupos de homens da esquerda, com distanciamento e rejeição às causas dos direitos das mulheres.

Nessa época, as mulheres foram as primeiras a ingressar em cena, procurando seus parentes presos ou desaparecidos políticos, filhos, irmãos, maridos, companheiros ou namorados, e participando de organizações com objetivo de lutar junto aos homens para a libertação do país, mesmo que na clandestinidade. A maior parte das mulheres, porém, passou a buscar um posto de trabalho, que absorveu, expressivamente, a força de trabalho feminina, considerada mais dócil e submissa, aceitando salários inferiores aos homens e tarefas monótonas e repetitivas (Teles, 2017, p. 63).

O movimento das mulheres no Brasil ressurgia não como irresignação contra a opressão a que estavam submetidas, mas como forma de atuação política, unindo mulheres das classes médias e populares para intervirem no mundo político a partir da sua própria condição de dona de casa, em clubes de mães[11], movimentos em favor da anistia e em oposição à carestia[12] (Pinto, 2003, p. 43).

Em abril de 1971, aceitando convite da Editora Vozes, que publicou seu livro, Betty Friedan veio ao Brasil para o lançamento da "A Mística Feminina", em um

[11] Nos clubes de mães, enquanto "teciam tricôs", as mulheres conversavam entre si sobre falta de escolas e creches, custo de vida, salários baixos, desnutrição das crianças e "do governo distante do povo". Além disso, as mulheres que tinham parentes presos políticos, apoiadas por religiosos, advogados e estudantes começaram a caminhar para reivindicação da anistia (Teles, 1999, p. 84).

[12] Inicialmente chamado de "Movimento do Custo de Vida", teve as mulheres da periferia como pioneiras e protagonistas da iniciativa, iniciando com grupos de mães, incorporando milhares de pessoas e fortalecendo a luta pela democratização. É considerado "o primeiro movimento popular e de massas após o AI-5" e contou com a participação e apoio de setores da Igreja. Posteriormente, já sob a direção de sindicalistas e grupos políticos de esquerda, passou a ser chamado Movimento contra a Carestia. O movimento agregou, ainda, a luta por direitos à moradia, escola, creches, transporte, reforma agrária e incremento salarial (Teles, 1999, p. 78-79).

momento que não possibilitava qualquer facilidade às feministas. O convite foi feito à autora americana por Rose Marie Murano, ligada ao pensamento católico de esquerda e que se definia feminista desde o início dos anos 1960, sendo considerada uma das "personagens mais importantes dos momentos iniciais" do feminismo brasileiro (Duarte, 2006, p. 290; Hollanda, 2019, p. 13).

Rose Marie Murano viabilizou a publicação da "A Mística Feminina" e, dessa forma, confrontou o "forte machismo de esquerda" da época, trazendo ao país a autora do livro. Também trabalhou o "feminismo da fome", que buscava incluir as "mulheres das camadas mais pobres" sintonizadas ao ideário da esquerda de transformação social e luta contra o Estado (Hollanda, 2019, p. 13).

Contrariando os ventos desfavoráveis da época, assumiu ser feminista, possibilitou a vinda de Betty Friedan ao país, e foi protagonista da história em razão da emblemática entrevista da escritora feminista ao *Pasquim*[13], em um confronto com os entrevistadores considerados "progressistas". A escritora americana enfrentou, ainda, a desqualificação da imprensa, que a depreciava dizendo que era "feia, nariguda, neurótica, machona" e sua visita desagradou tanto os militares como a própria esquerda "progressista", sendo considerada "um maremoto de proporções inimagináveis" (Duarte, 2006, p. 290-291; Duarte, 2019, p. 43; Hollanda, 2019, p. 14).

Diferentemente de outros países, como os Estados Unidos, de onde vinha Betty Friedan, onde as mulheres lutavam por igualdade de direitos e contra a discriminação sexual, a retomada do feminismo no Brasil das décadas de 1960 e 1970 estava ligado ao contexto político e impunha a tomada de posição contrária à ditadura militar, à censura, em favor da redemocratização, anistia e melhores condições de vida. Mesmo assim, ainda se debateu sobre sexualidade, direito ao prazer e ao aborto e os motes para o retorno das "inflamadas discussões promovidas pelas socialistas e anarquistas do início do século XX" eram a significativa frase "nosso corpo nos pertence", o que implica em se pensar planejamento familiar e controle de natalidade

[13] O *Pasquim* foi um jornal criado no Rio de Janeiro, em 26 de junho de 1969, de circulação nacional, publicado semanalmente. Seus fundadores foram os jornalistas Tarso de Castro, Sérgio Cabral e Carlos Prósperi, assim como os cartunistas Claudius Ceccon e Jaguar (Sérgio Jaguaribe). O propósito do jornal era defender a democracia, destacando-se por sua natureza extremamente crítica, corrosiva, debochada e bem-humorada, na vigência do auge do regime militar brasileiro e do Ato Institucional n. 5 (AI-5). Além de combater o autoritarismo militar da época, também o fez em relação à ditadura dos costumes, no "cerne tradicionalista da sociedade burguesa carioca (e brasileira)" (Brasil, 2012, p. 160).

como políticas públicas, além do "pessoal é político", que significa trazer à esfera pública discussões que eram tratadas como próprias do ambiente privado (Duarte, 2019, p. 42; Novellino, 2018, p. 62; Sarti, 2004).

A década de 1970 colaborou à retomada do movimento feminista no Brasil, mesmo em um contexto autoritário no qual se encontrava imerso o país. Para isso, influenciou, no âmbito internacional, a Organização da Nações Unidas (ONU) ter estabelecido o Ano Internacional da Mulher, em 1975 e o estendido por todos os dez anos subsequentes, o que provocou atenção de um organismo internacional no decênio, com o objetivo de enfrentar a discriminação. A posição oficial da ONU abriu espaço para a visibilidade da condição das mulheres e da atuação do movimento feminista, para além da clandestinidade, no país.

Porém, antes mesmo da contribuição do Ano Internacional da Mulher, surgiram, no Brasil, os primeiros eventos de destaque que contribuíram para o desenvolvimento do feminismo. Em 1972, a advogada Romy Medeiros que, assim como Bertha Lutz, mantinha "boas relações com a elite governamental", liderou o congresso promovido pelo Conselho Nacional da Mulher, com grande visibilidade na imprensa e participação heterogênea de pessoas. No mesmo ano, grupos de mulheres em São Paulo e Rio de Janeiro realizaram as primeiras reuniões, unidas por amizades, afinidades intelectuais e políticas, de natureza privada e integração por convites, também realizando algumas atividades públicas consideradas importantes e "uma marca do novo feminismo no Brasil" (Pinto, 2003, p. 46-48).

O novo feminismo começou a enfrentar assuntos considerados "tabus", o que significava a transição do feminismo "bem-comportado", atribuído à Bertha Lutz, e o feminismo "malcomportado". A época foi de transição entre o velho e novo feminismo, com atuação para a criação do Conselho Nacional das Mulheres, em 1949, desenvolvendo atividade institucional em defesa das mulheres e, durante toda a década de 1950, a luta pela conquista dos direitos das mulheres casadas junto ao Congresso Nacional, que que culminou com o "Estatuto da Mulher Casada", de 1962 (Pinto, 2003, p. 46-48).

Outra característica do momento é o fato de que as mulheres brasileiras, que estavam no exterior, passaram a se reunir. Exiladas, a partir de 1964 e, com maior intensidade, em 1968, militantes políticas ou companheiras dos militantes

frequentaram, por exemplo, o Grupo Latino-Americano de Mulheres, fundado em Paris, no ano 1972, por Danda Prado, autoexilada e ex-militante comunista, integrado por mulheres latino-americanas que se encontravam em um bar e discutiam os temas a si relacionados. Nos Estados Unidos, Branca Moreira Alves, introduzida ao feminismo pelo contato com Danda Prado, por correspondência, criou um grupo de mulheres em Berkley, e fundou, posteriormente, um grupo no Rio de Janeiro (Pinto, 2003, p. 53-54).

O Círculo de Mulheres Brasileiras em Paris, existente entre 1975 e 1979, é considerado a mais importante organização de mulheres brasileiras no exílio e surgiu com a formulação do documento "Por uma tendência feminina revolucionária". Integrado por mulheres de diferentes matizes, com um significativo número oriundo do Chile, teve a possibilidade, em Paris, de discutir sobre luta de classes, autonomia e especificidade das mulheres como distintas, o que significa não se subsumir à outra, permitindo que as "mulheres se expressassem como mulheres" e com a proposta de criação de espaços políticos de reflexão, enviando subsídios ao Brasil e trabalhando para aumentar o número de integrantes, contactavam outros grupos feministas (Pinto, 2003, p. 54-55).

As mulheres brasileiras precisavam se colocar em um ambiente sem qualquer apoio, pois, de um lado, havia um regime autoritário no país e, de outro, existiam os homens integrantes da esquerda, que desmereciam a causa das mulheres por considerá-la de menor importância e enfraquecedora da luta pela democratização.

Mesmo nessa ambiência, o feminismo no Brasil ressurgiu e, para esse novo florescer, na época em referência, aponta-se a existência de duas narrativas fundadoras que se relacionam à luta pelo poder entre os próprios grupos feministas e entre esses grupos com aqueles que lutavam contra a ditadura, que perdurou entre 1964 e 1985. Significa dizer que essa luta, para alguns, envolvia a dicotomia entre "lutas gerais e lutas específicas" e entre "verdadeiramente feministas e não feministas" (Pedro, 2006, p. 250).

Uma das narrativas fundadoras assenta que o feminismo ressurgiu no Brasil em razão do estabelecimento, pela ONU, do Ano Internacional da Mulher, em 1975. Com a designação da data simbólica e atenção do organismo internacional voltada às mulheres, assim como a instituição da Década das Mulheres, subsequente a 1975.

Dessa forma, o movimento feminista "organizado" encontrou espaço para florescer, inaugurado com a realização de reunião, no Rio de Janeiro, na Associação Brasileira de Imprensa (ABI), em julho do mesmo ano, sob título "O papel e o comportamento da mulher na realidade brasileira", bem como criação do Centro da Mulher Brasileira, também em 1975 e na mesma cidade, o que incentivou o surgimento de outros espaços de debate e eventos no país, como em São Paulo, com a criação do Centro de Desenvolvimento da Mulher Brasileira, em novembro de 1975 (Pedro, 2006, p. 250-254).

Uma outra narrativa de fundação é a de que, antes mesmo de 1975, colocado como ano de retomada do feminismo no Brasil, já existiam mulheres em atuação de grande significado para o feminismo no Brasil, como Rose Marie Murano, que, como foi visto, lançou no Brasil o livro "A Mística feminina", bem como trouxe ao país sua autora, a escritora Betty Friedam, ainda na década de 1960. Também a advogada Romy Medeiros, antes mesmo do marco do Ano Internacional da Mulher, em 1972, liderou o Congresso promovido pelo Conselho Nacional da Mulher, trazendo consigo sua história de feminista e sua atuação para o Estatuto da Mulher Casada (Pedro, 2006, p. 257).

Teles (1999, p. 85) explica que mulheres dos países europeus e norte-americanos enxergavam com desconfiança a iniciativa da ONU, de 1975, mas, no Brasil, a posição do organismo internacional "cai como uma luva", já que possibilitou a ação pública, para além dos "pequenos círculos de ações clandestinas", em um país de conjuntura política marcada pelo cerceamento das liberdades democráticas". Antes desse marco, mulheres que integravam as universidades também começavam a estudar a condição das mulheres sob prisma feminista e, em 1969, Heleieth Saffioti escreve o livro "A mulher na sociedade de classes: mito e realidade", que contribuiu nesse percurso.

Em que pese o debate existente sobre as narrativas fundadoras da retomada do feminismo no Brasil[14], a década de 1970[15] pode ser considerada grande expressão

[14] Para maior conhecimento sobre as narrativas fundadoras ao ressurgimento do feminismo no Brasil ver Pedro (2006).

[15] Alguns jornais foram importantes instrumentos de comunicação para as questões das mulheres nessa época, como o jornal "Brasil Mulher", que se dedicava, principalmente, a "defender a anistia a todos os presos e perseguidos políticos". O número zero foi publicado em 09 de outubro de 1975, mas

do feminismo no país, no que se convencionou denominar segunda onda. Isso foi possibilitado com a contribuição dos movimentos da década de 1960, formação de grupos de mulheres e experiência adquirida daquelas que se encontravam fora do país, divulgando, às que permaneceram, o conhecimento adquirido para incremento das ações políticas necessárias à retirada do véu da invisibilidade feminina. Também não se pode esquecer a importância do impulsionamento oferecido pela posição da ONU, ao considerar 1975 como o Ano Internacional da Mulher e toda a década seguinte como Década da Mulher, com atenção e trabalho internacional sobre o tema.

A ressignificação do papel das mulheres em sociedade tem um outro ponto de destaque, o feminismo de segunda onda no Brasil, e que precisa ser referenciado como integrante da história, juntamente com o processo de redemocratização do país. A participação das mulheres na assembleia constituinte de 1988 foi um momento marcado pela atuação feminina, debatendo e polemizando sobre seus direitos e possibilidades.

A ação política das mulheres no âmbito da constituinte e da concretização da democracia no país, que buscava sair do regime autoritário, ficou conhecida como "Lobby do Batom" e reuniu categorias de mulheres diferentes em busca de um objetivo único para afirmação de sua autonomia e avanço estrutural, antecedendo a década de 1990, quando uma nova face do feminismo se desenvolveu no mundo.

---

a expressão feminismo somente foi utilizada, pela primeira vez, na edição número 2, no início do ano 1976 ao dizer: "O Brasil está, pouco a pouco, timidamente, entrando para os países onde o feminismo – Movimento de Libertação da Mulher – se afirma e se organiza". Permaneceu sendo publicado até março de 1979. Outro jornal do período foi o "Nós Mulheres", com o primeiro número em junho de 1976, contribuindo "de forma decisiva para o avanço das ideias feministas e para o combate à discriminação", ajudando as mulheres a se conscientizar sobre sua situação. O veículo de comunicação defendia a criação de creches, lavanderias e refeitórios públicos, como forma de criação de equipamentos sociais, mas até mesmo os ativistas de esquerda tinham a ideia como absurda em razão de sustentarem problemas mais prioritários como fome e ausência de liberdade. O jornal "Mulherio" foi lançado em 1981, em São Paulo, com conselho editorial integrado por pesquisadoras, professoras e jornalistas e tratava de temas relacionados ao feminismo, como extensão da licença maternidade, sendo o precursor dessa ideia no Brasil; democracia doméstica; situação da mulher negra e existência de um movimento de mulheres negras (Teles, 1999, p. 88-95).

1.1.3 A terceira onda do movimento feminista e suas interseccionalidades

Os anos de 1990 e 2000 correspondem a um outro momento histórico, ocasião em que se manifestou a terceira onda do feminismo, iniciando-se um novo perfil de enfrentamento dos temas relacionados às mulheres, com a característica essencial da pluralidade, após a peleja pelo direito à educação e direitos civis, destacando-se o direito ao sufrágio e sua autonomia política, direito à sexualidade e escolhas no exercício da individualidade.

A nova fase começa a ser percebida ainda na década de 1980, com o olhar e questionamento das feministas negras sobre o feminismo até então desenvolvido pelas mulheres brancas e, em sua maior parte, da classe média, o que possibilitou a crítica ao próprio movimento e seus estudos, que não incorporava à agenda as lutas e dificuldades das mulheres em sua diversidade. Não havia apenas uma mulher, mas várias mulheres, que, apesar de apresentarem demandas e necessidades diferentes, eram todas mulheres.

Iannello (2010, p. 71) esclarece que a metáfora das ondas é usada para descrever e explicar o movimento feminista, especialmente nos Estados Unidos, e a terceira onda iniciou-se nos anos 1990 e segue até os dias de hoje. Em 1992, Walker (1992), então estudante em Yale, Universidade privada americana, publicou um artigo para a Ms. Magazine, com o título "*Become the third wave*", o que destacou a existência de uma nova ebulição do movimento feminista.

Instigada pela acusação de assédio sexual a Anita Hill, conduta que teria sido praticada por Clarence Thomas, senador confirmado nos Estados Unidos, Walker (1992), em seu artigo, chamou a atenção para o assunto da credibilidade e poder das mulheres, indagando se a experiência de uma mulher poderia minar a carreira de um homem, elaborando seu pensamento sobre a voz da mulher, sua autoestima e injustiça que desafiam a estrutura construída sobre o alicerce da sua subjugação pelos homens.

Enquanto o senador foi devidamente considerado para o Senado da República, apesar da acusação de assédio, a mulher denunciante foi repudiada, transmitindo a mensagem de que todas as mulheres eram exortadas a guardar suas experiências para si mesmas, é dizer, manter o silêncio. A confirmação do Senador para o exercício

da função pública significou que, mesmo se as mulheres falassem, não seriam ouvidas e, na vida cotidiana, as mulheres continuam a ser negadas, violadas, desvalorizadas ou ignoradas (Walker, 1992).

Integrar uma terceira onda do feminismo significava passar por um fenômeno de transformação com o objetivo de se comprometer com o empoderamento das mulheres, em um movimento que vai além da própria voz, da discussão, da leitura da teoria feminista, traduzindo-se em ações, à dedicação da própria energia à história, saúde e cura das mulheres (Walker, 1992).

Para Walker (1992), ser feminista é integrar uma ideologia de igualdade e empoderamento feminino na própria fibra da vida, é buscar clareza pessoal no interior da destruição sistêmica, unir-se à irmandade das mulheres, compreender as estruturas de poder com a intenção de desafiá-las e a confirmação do Senador Clarence Thomas serviu para lembrar às mulheres que a luta estava longe do fim. Não havia, portanto, um pós-feminismo, pelo que Walker não era uma pós-feminista, mas a própria terceira onda do feminismo.

Ao discorrerem sobre pós-feminismo, Alós e Andreta (2017, p. 18) esclarecem que o termo surgiu na década de 1980, na imprensa dos Estados Unidos, com o objetivo de tentar frear o avanço teórico e político das diversas correntes do pensamento feminista a partir da ideia falseada de que o feminismo concluiu suas ações quanto ao que poderia ser feito pelas mulheres em termos políticos, alcançando um "mundo livre de opressões motivadas por sexo/gênero", o que possibilitava às mulheres fazerem "o que quiserem, tomando as rédeas de suas próprias vidas e fazendo suas próprias escolhas".

No entanto, na década de 1990 não se encontrava evidente a situação confortável de um pós-feminismo, em que as conquistas estavam sedimentadas. O que se podia observar, ao revés, era o surgimento de uma terceira etapa da efervescência feminista, com novas roupagem e demandas, expressando a necessidade de um olhar para as diferenças e empoderamento das mulheres, trazendo para o núcleo das ações as jovens mulheres, com suas contradições, individualidades, complexidades, experiências, afastando-se da compartimentalização.

A terceira onda surgia como um movimento para compreensão das lacunas deixadas pela segunda onda do feminismo, que avançava para expressar a inexistência de hierarquia de opressão, assim como demonstrar a ausência de homogeneidade entre as mulheres. O que há, na realidade, é pluralidade.

Hollanda (2018, p. 244) insiste no fato de que houve uma demora muito significativa para "escutar as diferenças entre as mulheres e, ainda assim, continuamos escutando pouco". Explica que sua própria pesquisa sobre literatura elaborada por mulheres no Brasil foi desmontada pelo livro organizado por Cherrie Moraga e Gloria Anzaldúa, com o título "*This bridge called my back: writings by radical women of colour*", lançado em 1981, que impactou o contingente de feministas ao denunciar "o ideal de sororidade universal do feminismo branco que se fazia às custas da opressão das mulheres negras", tornando-se o mais citado no momento teórico da terceira onda[16].

No mesmo ano de 1981, Angela Davis publicou o livro *Mulheres, raça e classe,* associando essas categorias nas relações dos senhores e as negras e negros durante a escravidão, nos Estados Unidos, no século XIX. As mulheres negras transmitiam para suas descendentes do sexo feminino um legado de não subjugação, em razão do trabalho duro, perseverança e autossuficiência, pois, como escravas, trabalharam da mesma forma que os homens negros e escravos, apesar de terem sido ainda mais castigadas, em razão da violência sobre seus corpos, pelo estupro e assédios sexuais (Davis, 2016, p. 41).

As mulheres negras eram encorajadas por suas vivências, ao lado dos companheiros negros, como a igualdade no interior da família e a violência que lhes era infligida fazia com que se encorajassem a desenvolver traços de personalidade que as distinguiam da maior parte das mulheres brancas, a quem era ensinado cultivar as qualidades de superioridade moral cristã, inabaláveis instintos maternos, delicadeza e fragilidade. Os filhos das mulheres negras precisavam de exemplos masculinos fortes, da mesma forma que suas filhas precisavam de exemplos femininos fortes" (Davis, 2016, p. 31-39).

[16] Para Hollanda (2018, p. 245), a terceira onda do feminismo deu-se entre o final dos anos 1970 até a primeira década do novo milênio.

A ironia do sistema escravagista, apontada por Davis (2016, p. 29-36) é que as mulheres negras sofriam a mesma opressão que os homens negros, porém, no interior da comunidade escrava, eram socialmente iguais aos homens; na divisão sexual do trabalho doméstico, as mulheres negras não eram diminuídas em suas funções, pois as tarefas não eram superiores nem inferiores às dos homens, mas ambos eram igualmente necessários, resistindo e desafiando a escravidão o tempo todo e da mesma forma. É dizer: as mulheres negras afirmavam sua condição de igualdade em suas relações sociais e a expressavam em atos de resistência.

Para Davis (2016, p. 69-70), as primeiras militantes pelos direitos das mulheres foram omissas em relação às condições das irmãs negras, mas os "ecos do novo movimento de mulheres foram ouvidos por toda a luta organizada pela libertação negra". Um destaque a esse fato é a participação e discurso de Sojourner Truth em uma convenção de Mulheres, em 1851, em Akron, Ohio.

Sojourner Truth, na ocasião, proferiu o discurso com o destaque do trecho de sua fala que repercute até os dias de hoje, ao perguntar "E eu não sou uma mulher?". A indagação tornava visível que a situação das mulheres negras era muito diferente das mulheres brancas. Enquanto as mulheres brancas lutavam para obter a oportunidade de votar e trabalhar, as negras buscavam sua consideração como pessoas (Ribeiro, 2016, p. 100).

Esse mote, "E eu não sou uma mulher?", foi utilizado com frequência como palavras de ordem no movimento de mulheres do século XIX e indicou a solidariedade das mulheres negras na defesa da nova causa que surgia, porque aspiravam não apenas a liberdade em relação à opressão racista, mas também da dominação sexista. Com seu discurso corajoso e forte, sozinha, Sojourner Truth salvou o encontro das mulheres, que sofreu zombarias dos homens contrários ao evento, pois foi a única "capaz de responder com agressividade aos argumentos baseados na supremacia masculina" dos agitadores homens, fazendo ruir alegações de que "a fraqueza feminina era incompatível com o sufrágio" (Davis, 2016, p. 70).

Audre Lorde, também considerada um marco para o feminismo da diferença, publicou, em 1984, *Sister Outsider*, com ensaios e palestras que pensam a sua própria e traumática experiência, como poeta, negra, lésbica, mãe de dois filhos em uma relação inter-racial, experimentando a dupla condição de irmã e estranha, indicada

no título de seu trabalho. O livro, que pelo seu título já enfatiza o desconforto e a complexidade do pensamento da autora, aborda temas como sexismo, racismo, heterossexismo, homofobia, classismo e ressalta a ausência do reconhecimento das diferenças nas lutas do feminismo branco (Hollanda, 2018, p. 245).

Muito mais do que uma teórica, a própria Lorde (2019, p. 51-53) se autodefinia como mulher, negra, lésbica, "uma poeta negra guerreira" fazendo o seu trabalho, transformando o silêncio em linguagem e ação, com a convicção de que o importante deve ser dito, verbalizado e compartilhado, mesmo que se corra o risco da mágoa e da incompreensão. Não havia espaço para silêncio.

Nessa perspectiva, de transformação do silêncio em linguagem e ação, Lorde (2019, p. 141) destaca que sempre existirá um grupo de pessoas, formado por pessoas negras, do terceiro mundo, pela classe trabalhadora, pelos idosos e pelas mulheres que, em razão da opressão sistemática, pode se sentir dispensável, ocupando lugar de inferior desumanizado, em uma "sociedade em que o bom é definido em relação ao lucro, e não a necessidades humanas".

No movimento das mulheres da década de 1960, as mulheres brancas ignoraram as diferenças de raça, orientação sexual, classe e idade, concentrando-se na opressão que sofriam somente por serem mulheres, havendo uma "suposta homogeneidade de experiência coberta pela palavra "sororidade'[17] que, de fato, não existe" e as mulheres negras tiveram que lutar e ainda lutam pela visibilidade (Lorde,

[17] Lagarde y de los Rios (2012, p. 486) define sororidade como a amizade entre mulheres diferentes, cúmplices, que se propõem a trabalhar, criar e convencer, que se encontram e reconhecem no feminismo, para viver a vida com um sentido profundamente libertário. A sororidade é perturbadora pois implica amizade entre quem foi criado pelo mundo patriarcal como inimigas. A aliança das mulheres é tão importante quanto a luta contra os demais fenômenos de opressão e para criar espaços nos quais as mulheres possam conquistar novas possibilidades de vida. Kilomba (2019, p. 100-101) contrapõe-se à ideia de sororidade universal elaborada pelo feminismo branco ocidental, conceituado como uma universalidade entre mulheres, sendo estas "um grupo coletivo, genderizado e oprimido em uma sociedade patriarcal". O termo "sororidade" supõe a crença em uma "conexão familiar entre todas as mulheres do mundo", as irmãs (*Sisterhood*). Porém, quando não contextualizada, a ideia "permanece uma presunção falsa e simplista que negligencia a história da escravização, do colonialismo e do racismo nos quais mulheres brancas têm recebido sua parcela de poder *branco* masculino em relação tanto a mulheres *negras* quanto a homens *negros*". As feministas negras vêm criticando o modelo de homens poderosos e mulheres subordinadas porque, inicialmente, ignoram estruturas raciais de poder entre mulheres diferentes; não explicam por que homens negros não lucram com o patriarcado; não considera que, em razão do racismo o modo como gênero é construído para mulheres negras é diferente das "construções da feminilidade *branca* e pelo fato de que esse modelo implica em um universalismo entre mulheres, não contemplando raça e racismo, apenas, gênero como foco primário e, por consequência, invisibilizando as mulheres *negras*.

2019, p. 55-143).

Quando as mulheres brancas definem *mulher*, conforme suas próprias experiências, "ignorando os privilégios de sua branquitude", as mulheres negras tornam-se "outras", forasteiras, *outsiders*, e suas experiências e tradição são consideradas muito "alheias" para serem compreendidas, o que se pode perceber pela ausência das experiências de mulheres negras nos materiais produzidos nas disciplinas de estudos das mulheres (Lorde, 2019, p. 145).

Ignorar as diferenças de idade também é uma distorção de relacionamento que interfere na criação de uma sociedade na qual o florescimento é possibilitado para todas as mulheres. O etarismo faz com que se ignore o passado e incentive as mulheres a repetirem seus erros, sendo o "conflito de gerações" uma "ferramenta social importante de qualquer sociedade repressora". A memória viva da comunidade não pode ser aproveitada quando membros mais jovens dessa comunidade "veem os mais velhos como desprezíveis ou suspeitos ou dispensáveis", causando uma "amnésia histórica que nos mantém trabalhando na invenção da roda toda vez que precisamos ir ao mercado comprar pão" (Lorde, 2019, p. 144-145).

Audre Lorde destacou, em uma palestra: "Eu não posso me dar ao luxo de lutar por uma forma de opressão apenas. É preciso focar na necessidade de se associar múltiplas combinações e sobreposições, criando um modelo flexível de posicionamento subjetivo". Não por acaso a palestra foi intitulada *Não existe hierarquia de opressão* (Hollanda, 2018, p. 245; Lorde, 2019).

Para Lorde (2019, p. 235), a opressão e a intolerância ao diferente apresenta sua expressão mediante diversas formas, tamanhos, cores e sexualidades e dentre aqueles que têm, como ela, "o mesmo objetivo de libertação e de um futuro possível para as nossas crianças, não pode existir uma hierarquia de opressão". O sexismo, o heterossexismo e o racismo vêm do mesmo lugar, que é o desejo de dominação[18].

Logo depois, em 1990, Collins (2019, p. 36) publicou *Black Feminist Thought*, livro que intensificou a reflexão sobre conexões entre gênero, raça e classe,

[18] Lorde (2019, p. 235) define sexismo como "a crença na superioridade inerente de um sexo sobre todos os outros" e, com ele, o desejo de dominar; heterossexismo é "a crença na superioridade de uma forma de amar sobre as outras", acompanhada, também, do desejo de dominar; racismo significa "a crença na superioridade inerente de uma raça sobre todas as outras", trazendo consigo o desejo de dominar.

explicando que, historicamente, as mulheres negras não têm participado, plenamente, das organizações feministas criadas pelas mulheres brancas, em que pese há muito as intelectuais negras expressam uma sensibilidade diferente, com influência africana, em uma intersecção de "raça e classe na estrutura do gênero". Isso resulta em que mulheres, não apenas afro-americanas, mas também latino-americanas, indígenas e asiático-americanas acusam os feminismos ocidentais de racismo e excessivas preocupações com demandas envolvendo as mulheres brancas.

A opressão significa "qualquer situação injusta em que, sistematicamente e por um longo período, um grupo nega a outro grupo o acesso aos recursos da sociedade". As denominadas "opressões interseccionais", a "natureza interligada da opressão", envolvem raça, classe, gênero, sexualidade, nação, idade, etnia. Muitas pesquisadoras feministas brancas, por exemplo, tradicionalmente, são resistentes às mulheres negras como colegas de profissão e o pensamento feminista negro teve suas ideias suprimidas historicamente, o que influenciou as teorias feministas, pois teorias consideradas "como universalmente aplicáveis às mulheres como grupo parecem, após exame mais detalhado, bastante limitadas pela origem branca, ocidental e de classe média de suas proponentes" (Collins, 2016, p. 107, 2019, p. 22-37; Kilomba, 2019, p 59-62).

A percepção da inter-relação entre gênero, raça e classe social "foi a perspectiva que mudou a orientação do pensamento feminista", o que somente foi possível em razão de uma teoria que mapeasse ideias e estratégias para um movimento feminista de massas, que compreendesse as questões de raça, gênero e classe social interligadas, o que não ocorreu no início do movimento, permeado pelo horizonte das mulheres com privilégio de classe, em sua maioria, brancas (Hooks, 2019, p. 17-18).

O pensamento das teóricas feministas negras, destacando-se as feministas negras norte-americanas, como Angela Davis, Patricia Hill Collins, Bell Hooks e Audre Lorde, foi significativo para a defesa de que não se deve considerar uma hierarquia das opressões, mas, sim, a premissa de um olhar direcionado para as intersecções, transversalidades, necessárias à emancipação de todas as mulheres, elaborando-se, assim, uma teoria que influenciou o movimento feminista em um novo momento

histórico, atento para as demandas das mulheres negras, que envolviam pobreza, violência, trabalhos subalternos.

No final da década de 1980, a necessidade de nova roupagem para o feminismo, integrando às diferenças e não apenas às demandas das mulheres brancas, como característica desse terceiro momento da história do movimento, trouxe consigo, assim, a elaboração de uma teoria que reflete a ação da multiplicidade de discriminações sobre as mulheres, especialmente as mulheres negras.

Hirata (2014, p. 60) pontua que a ideia da interseccionalidade tem sua origem no movimento da década de 1970 chamado *Black*[19] *Feminism*, feminismo negro, "cuja crítica coletiva se voltou de maneira radical contra o feminismo branco, de classe média, heteronormativo" e, a partir desse movimento, sua problemática desenvolveu-se em países anglo-saxônicos, por Crenshaw (1989) e outras pesquisadoras inglesas, norte-americanas, canadenses e alemãs, em um quadro interdisciplinar.

Em sintonia com as teóricas feministas negras, a teoria da interseccionalidade é atribuída, portanto, à professora de Direito, nos Estados Unidos, Kimberlé Williams Crenshaw, que a desenvolveu em sua tese de doutoramento. Além de acadêmica, é ativista e advogada e, em sua atuação como professora, criou a área de estudos "Teoria crítica da raça", abordando direitos civis e legislação constitucional, sendo responsável por formalizar a teoria e o conceito de interseccionalidade, em 1987, introduzindo seu conceito em uma palestra no Fórum Legal da Universidade de Chicago (Hollanda, 2018, p. 245-246; Ribeiro, 2016, p. 101).

O argumento defendido é o de que "existiam infinitas formas de exclusões interseccionais", que não diziam respeito, portanto, somente às mulheres negras, mas também às deficientes, imigrantes, indígenas e tantas outras manifestações discriminatórias, significando que a interseccionalidade, como instrumento jurídico,

[19] Kilomba (2019, p. 16) explica que *Black*, em inglês "é um termo que deriva do movimento de conscientização, para se distanciar radicalmente das terminologias coloniais correntes até os anos 1960, como *the Negro* ou *N-word*". Correntemente, é um termo escrito em B maiúsculo, *Black*, evidenciando o fato de que "não se trata de uma cor, mas de uma identidade política" além de revelar que é um termo de autodefinição, "com uma história de resistência e luta pela igualdade", afastando-se da nomenclatura colonial duplamente.

promoveria "uma forma de olhar para as múltiplas exclusões articuladamente e fazer justiça de forma mais criteriosa e legítima" (Hollanda, 2018, p. 245-246).

Crenshaw (1989, p. 139-140) explica que teve como ponto de partida para elaborar uma crítica feminista negra, um dos poucos livros que, à época, estudava as mulheres negras, *All the women are White; all the blacks are men, but some of us are brave*, porque o livro define como é problemática a tendência de abordar raça e gênero como categorias mutuamente exclusivas de experiência e análise, refletindo-se na teoria feminista, com o apagamento das mulheres negras na história, e políticas antirracistas, além de comprometer os esforços para ampliação do feminismo e da análise antirracista.

O conceito de interseccionalidade elaborado por Crenshaw (1989) sustenta-se nas múltiplas opressões experimentadas pelas mulheres, especialmente o sofrimento pela discriminação, não apenas pelo fato de serem mulheres, mas também em razão de serem negras. À ocasião, a ênfase era a intersecção entre raça e classe, mas a definição de interseccionalidade foi abrangida para incluir também as diversas formas de discriminação em razão da diversidade sexual, problematizando as diferenças e incluindo todas as mulheres.

Concepções dominantes em relação à discriminação condicionam o pensamento sobre subordinação como desvantagem que acontece apenas em um eixo categórico único, apagando as mulheres negras na conceituação, identificação da discriminação de sexo e raça, além de limitar a investigação à experiência dos grupos mais privilegiados, marginalizando aqueles que se encontram sobrecarregados, obscurecendo reivindicações que não podem ser entendidas como resultantes de fontes discretas de discriminação e criando a análise distorcida do racismo e sexismo, porque as concepções operativas da raça e do sexo passam a se fundamentar em experiências que, em realidade, representam somente um subconjunto de um fenômeno muito mais amplo (Crenshaw, 1989, p. 139-140).

Qualquer análise que não observe a interseccionalidade não aborda de forma suficiente como as mulheres negras são subordinadas e contribui para a sua marginalização na teoria feminista e na elaboração de políticas públicas, porque essas, muitas vezes, são elaboradas em um conjunto discreto de experiências que não refletem a interação entre raça e gênero (Crenshaw, 1989, p. 140).

Em França, ainda no final da década de 1970, Danièle Kergoat desenvolveu o conceito de consubstancialidade, articulando, inicialmente, sexo e classe social e, depois, unindo sexo, classe e raça. Um ponto de distanciamento entre a interseccionalidade e a consubstancialidade é que a ideia sistematizada por Kimberlé Williams Crenshaw tem como conceituação a intersecção entre sexo e raça e Danièle Kergoat atenta-se à união entre sexo e classe. No entanto, as duas teóricas convergem quanto à inexistência de hierarquização das formas de opressão (Hirata, 2014, p. 63).

Kergoat (2010, p. 93) afirma que a experiência vivida por si, como militante feminista e sindicalista, fez com que se tornasse impossível "separar ou hierarquizar os efeitos das relações de classe e gênero", desenvolvendo, desde as décadas 1970 e 1980, conceitos de consubstancialidade e coextensividade, com o objetivo de compreender as "práticas sociais de homens e mulheres frente à divisão social do trabalho" em uma dimensão tripla de classe, de gênero e origem.

A necessidade de não se hierarquizar a opressão também esteve presente no pensamento negro elaborado e desenvolvido no Brasil. Trata-se de uma opressão inserida nas estruturas, quando se relacionam, entre si, categorias como gênero, raça, classe e, sendo estrutural, o padrão das mulheres brancas sobre sua opressão é inservível para as demais demandas relacionadas a esse tema.

Ribeiro (2016, p. 101) explica que, no Brasil, o feminismo negro começou a se expressar com maior força nos anos 1980 e o grande nome debatido e estudado era o de Lélia Gonzales, que colocava a mulher negra na centralidade do debate, bem como afirmava que o produto da classificação racial da população é uma hierarquização dos saberes, já que o modelo do saber valorizado e universal é branco.

Para Gonzalez (2019, p. 239), os negros no Brasil estão na "lata de lixo da sociedade", pois assim o quer a lógica da dominação, tentando domesticá-los, infantilizá-los e evitando que tenham sua própria fala, já que quem fala pelas crianças são os adultos. A percepção é a da naturalização do racismo e que o negro teria mesmo que viver na miséria.

As "qualidades" que são atribuídas à população negra, como irresponsabilidade, incapacidade intelectual, criancice, fazem com que seja "natural" a perseguição policial, já que não gostam de trabalhar e, se não trabalham, são

malandros e, se são malandros, são ladrões. Assim, tem que ser presos, naturalmente. Crianças e adolescentes negros são "pivetes ou trombadinhas", pois "filho de peixe, peixinho é", e a mulher negra é, naturalmente, servente, faxineira, trocadora de ônibus ou prostituta, lugar que lhe é atribuído no processo de formação cultural brasileira, não sendo suficiente apenas algumas análises que priorizam a luta de classe, negando-se a "incorporar as categorias de raça e sexo", insistindo em esquecê-las (Gonzales, 2019, p. 239).

Carneiro (2011, p. 63) dialoga com Gonzales (2019) quando fala sobre a incapacidade de autoclassificação racial pelos brasileiros, justificada pela alegação da miscigenação, o que favorece o fato "de a ausência de identidade racial ou confusão racial reinante ser aceita como dado de nossa natureza", "como se a indefinição estivesse na essência de nosso ser".

Na percepção do senso comum e de boa parte dos intelectuais, a miscigenação ou a mestiçagem são usadas como "carta de alforria do estigma da negritude", justificando a impossibilidade de definição da raça do povo brasileiro, sob um "acordo tácito" para que "todos façam de conta que acreditam" em uma promoção social às categorias de branco ou pardo em razão de um tom de pele mais claro, olhos verdes herdados de um ancestral europeu ou cabelos mais lisos. Diferentemente do que ocorre em outros países, "nossa identidade se definiria pela impossibilidade de defini-la" (Carneiro, 2011, p. 63-64).

Em texto publicado há quase 20 anos, Carneiro (2011, p. 119) observou que a celebração anual, em comemoração do dia 08 de março, quanto ao incremento da presença feminina em esferas do poder, mundo dos negócios e em atividades que são secularmente privatizadas por homens, esquece o fato de que as negras não estão ocupando esses espaços ou "experimentando a mesma diversificação de funções sociais que a luta das mulheres produziu", considerando-se satisfatório que apenas uma ou outra mulher negra ocupe posição de importância, no conjunto de metade de população feminina, e desqualificando-se as denúncias de exclusão racial mediante utilização dos casos solitários de destaque das poucas mulheres negras nessas posições.

Também no Brasil o movimento feminista se recusou a reconhecer a temática racial e as demandas das mulheres negras foram secundarizadas na temática do

tema na "suposta universalidade de gênero", omitindo a discussão sobre existência de privilégios e desvantagens entre as próprias mulheres, principalmente no mercado de trabalho, local em que as mulheres negras são preteridas no acesso, promoções e ocupação de cargos considerados bons em razão do eufemismo da "boa aparência", que significa, efetivamente: "preferem-se as brancas, melhor ainda se forem louras" (Carneiro, 2011, p. 121).

A compreensão do fenômeno que envolve racismo/sexismo como produtor de privilégios e exclusões possibilita a maior solidariedade e permite o crescimento da cumplicidade entre as mulheres, no objetivo da construção de uma sociedade "racialmente diversificada em todas as suas dimensões" (Carneiro, 2011, p. 122).

O Brasil, portanto, não se manteve distante da discussão sobre interseccionalidade que prevalecia durante o terceiro momento de destaque do feminismo, principalmente nos Estados Unidos. No âmbito interno, nomes de destaque do feminismo negro (Carneiro, 2011; Gonzales, 2019; Ribeiro, 2016) se posicionaram sustentando as múltiplas formas de opressão existentes e a ausência de hierarquia entre opressões e a necessidade da percepção amplificada sobre a temática.

Na terceira onda do movimento feminista, correspondente aos anos 1990-2000, os estudos feministas se amplificaram em diversas áreas, fazendo-se acompanhar da participação de mulheres mais jovens, em um ativismo impulsionado pelo incremento da utilização da *internet* e redes sociais, pela formação de coletivos de mulheres e trabalhos acadêmicos em diversas áreas, o que pode ser característico de uma quarta onda.

1.1.4 Temos uma quarta onda?

As Novas Tecnologias da Informação e Comunicação (NTICs) são consideradas elementos impulsionadores à possibilidade de um novo ciclo do movimento feminista, em elaboração, que tem como características a disseminação das ideias, produção científica, entrevistas, organização de movimentos e incremento do ativismo digital, mediante a utilização de redes sociais, possibilitando uma nova

configuração do feminismo, formação de coletivos, maior participação de jovens mulheres e interseccionalidade.

Trata-se de uma perspectiva diferente daquela visualizada na terceira onda do feminismo, que se mostra mais horizontalizada e afastada das estruturas institucionais próprias daquele momento, com as mulheres organizando-se de forma autônoma, sem protagonismos, mas com a experiências das histórias pessoais sendo compartilhadas coletivamente em rodas de conversas, redes sociais ou por campanhas de *hashtags*, estratégia de marketing digital.

Em 2001, Castells (2003, p. 7) afirmou que a

> internet é o tecido de nossas vidas", comparando a tecnologia da informação, de hoje, ao que foi a eletricidade na Era Industrial, assim como a internet a uma rede elétrica ou motor elétrico, em razão de sua capacidade de "distribuir a força da informação por todo o domínio da atividade humana.

A rede possibilitada pela *internet* significa "um conjunto de nós conectado" (Castells, 2003, p. 7) e nessa conexão, essa atuação em rede proporcionou que o feminismo envolvesse jovens mulheres, de forma horizontalizada, com a produção de conteúdo e informação para acesso de muitas, compartilhadas em qualquer ponto do mundo, portanto, sem fronteiras geográficas.

A *internet* possibilitou o surgimento do fenômeno identificado por Hollanda (2018, p. 12-13) como uma "potência coletiva e horizontal", integrada por uma geração digital impulsionada pelo compartilhamento, facilitador do acesso à informação e característico do que denomina quarta onda do feminismo, com "novos ativismos nas ruas e na rede".

Para Castells (2013, p. 102-116) uma nova subjetividade surgiu nas redes, quando a rede se torna sujeito. Na experiência das redes da *internet*, "a horizontalidade é a norma e há pouca necessidade de liderança, porque as funções de coordenação podem ser exercidas pela própria rede, mediante a interação com seus núcleos". Esses núcleos permanecem conectados, mantendo o fluxo de energia em raízes espalhadas em redes da *internet* e redes pessoais, sem que se observe algo rígido, hierárquico, mas, sim, rizomático, como é próprio da *internet*.

Costa (2018, p. 43) explica que as redes sociais, popularizadas desde a década de 2010, "são o mecanismo mais importante de mobilização política", com atividades múltiplas voltadas para ações diretas, mas também utilizadas como forma de pressão frente às instituições estabelecidas. A web, portanto, constituiu-se em um elemento estratégico das marchas feministas, pois "nunca as táticas e a militância das mulheres foram tão potencializadas e produziram reações e alianças na escala que se vê hoje".

Uma das ferramentas utilizadas, o *Twitter* teve a sua criação relacionada à militância, iniciando como programa TXTMob, desenvolvido nos Estados Unidos para organização, por celular, de manifestações contra a convenção nacional do Partido Republicano de 2004. Dois anos mais tarde foi lançado o *Twitter*, mantendo sua característica ativista, sendo o principal instrumento das manifestações iranianas de 2009 e inglesa de 2011 (Costa, 2018, p. 43).

O *Facebook* conectou três de cada quatro internautas brasileiros em outubro de 2015, no auge dos movimentos feministas, atingindo 74,8 milhões de usuários. Já em janeiro de 2016, como reflexo do ano anterior, muitas páginas tratando do feminismo, em diversas linguagens e abordagens, foram identificadas, com um número de curtidas significativa, como "Feminismo sem Demagogia" (54.451), "Feminismo de ¾" (45.971), "Feminismo na Rede" (20.215), "Preciso do Feminismo Porque" (17.384), (Costa, 2018, p. 45).

Por sua vez, o Gelédes Instituto da Mulher Negra, página de alta visibilidade na *internet* e que conta com mais de 600 mil seguidores, foi criado em 1988, com o objetivo de combate ao racismo, sexismo, violência contra a mulher e homofobia, mas obteve maior popularização quando passou a integrar a rede, sendo considerado "um dos mais influentes portais do movimento feminista" (Costa, 2018, p. 45).

O feminismo jovem e atual confirma a regra da utilização de uma plataforma de comunicação, com linguagem própria, possibilitadora de um novo padrão organizacional, que tem sua articulação pelo que se denomina "polinização cruzada da consulta mútua e retroalimentação", sendo bastante positivo para indivíduos de baixa renda, movimentos de "minorias" e ação política em países em desenvolvimento (Costa, 2018, p. 44-45).

A linguagem utilizada pelo feminismo, nas redes, é própria, abrindo-se as muitas experimentações possíveis entre o pessoal e o público, em um território onde as "interdições e violências vividas pelas mulheres são atualizadas". Também é explorada a força de mobilização encontrada nos relatos pessoais, traduzindo-se em um dos principais instrumentos políticos do feminismo em rede, tornando pública as experiências pessoais narradas em primeira pessoa e que afetam o outro (Costa, 2018, p. 47).

As hashtags, que tiveram seu uso inicial associado à publicidade, foram descobertas pelos movimentos feministas em 2014[20], percebendo-se seu potencial de organização e conteúdo, sendo eleita a principal ferramenta política do feminismo. As manifestações organizadas por *hashtags* não necessitam formação de coletivos, criação de blogs, sites ou perfis em redes sociais, sem identificação das lideranças ou representantes, o que permite a horizontalidade, característica intrínseca desse movimento (Costa, 2018, p. 47-48).

Campanhas feministas vêm surgindo espontaneamente, desde então, com o auxílio essencial das *hashtags*, da flexibilidade e espontaneidade por essas proporcionadas, debatendo-se e se protestando em relação a pontos importantes ao feminismo, como a questão do estupro, trabalho doméstico, assédio, violência doméstica, respeito às diferenças, visibilização do movimento trans e das mulheres negras, tornando mais acessível a informação.

Os acontecimentos que são apontados como próprios de uma quarta onda do feminismo passaram a se notabilizar na década de 2010 e se encontram em desenvolvimento. No ano 2011, as redes sociais foram o impulsionador ao

[20] Em outubro de 2015 a *Think* Olga criou a *hashtag* #PrimeiroAssédio, com importante repercussão, gerando propostas semelhantes na Inglaterra e Estados Unidos, com a *#FirstHarassment*. A *hashtag* surgiu em razão dos comentários pedófilos e machistas, em redes sociais, sofridos por Valentina Schulz, doze anos, participante do Master Chef Júnior. Influenciadas pelo #PrimeiroAssédio, outras campanhas surgiram, no Brasil, como #MulheresContraCunha, mobilizando mulheres contra o PL 5069, que dificultava o acesso das vítimas de estupro ao aborto legal e seria inserido em votação. A #MulheresContraCunha fez com que as mulheres invadissem as ruas e redes sociais do país, assim como ocupassem espaços em jornais contra Eduardo Cunha e aliados. Também surgiram a #AgoraÉQueSãoElas e #MeuAmigoSecreto, sendo a primeira com 5 mil compartilhamentos no *Twitter* e grande repercussão no Facebook, questionando a pouca presença das mulheres nos espaços de opinião da mídia convencional e a segunda, mencionada 179 mil vezes no *Twitter*, tornando público relatos de assédio por homens próximos das mulheres, sem identificá-los. Outras campanhas vêm surgindo utilizando-se o alcance das hashtags (Costa, 2018, p. 48-94).

movimento conhecido como Marcha das Vadias, surgido no Canadá como *Slut Walkers*, manifestação mundial ocorrida em sua primeira versão naquele ano, em razão da declaração de um policial, em um evento sobre segurança, na Universidade de *York*, ao afirmar que, para evitar ataques sexuais, as mulheres deveriam deixar de se vestir como vadias. Iniciou-se um protesto na Cidade de Toronto, a Marcha das Vadias foi internacionalizada e possibilita que jovens militantes atuem politicamente para visibilizar a luta contra a ordem patriarcal, autonomia do corpo da mulher, direito ao aborto legal (Oliveira, 2019, p. 11).

A expansão do movimento da Marcha das Vadias pelo mundo evidencia a importância da mobilização mediante redes, viabilizada pela popularização da *internet* e da tecnologia. O uso em massa das redes sociais permite a convocação e organização dos protestos que invadem as ruas, sem necessariamente destacar-se uma liderança, como os movimentos conhecidos das jornadas de junho, no Brasil.

No ano 2013, em junho, aconteceram eventos que ficaram conhecidos como jornadas de junho, quando centenas de milhares de pessoas saíram às ruas protestando, tendo como objetivo inicial contestar o aumento das tarifas dos transportes públicos. Esses acontecimentos iniciaram-se em Natal e chegaram a São Paulo, organizados pelo Movimento Passe Livre, alastrando-se para Rio de Janeiro, Brasília, Belo Horizonte, Fortaleza e outras capitais e cidades do interior do país (Carvalho, 2019, p. 7).

As redes sociais possibilitaram as bases para um novo tipo de organização política, "uma democracia conectada, participativa, transparente", além de serem utilizadas para propagar o denominado mapa colaborativo das Jornadas de Junho, informando os locais em que haveria concentrações, protestos, rotas livres e pontos de conflitos, assim como a existência de conflitos, com a divulgação da frase "Desculpem o transtorno, estamos mudando o país" e *hashtags* #VemPraRua, #VemPraJanela, com nova roupagem ao ativismo, já que as tentativas de localização das lideranças eram frustradas, com manifestantes anônimos e sem estrutura hierárquica (Bogado, 2018, p. 24-28).

Na sequência, o feminismo ganhou espaço e as mulheres protagonizaram a cena em 2015. A aprovação de um projeto de lei (5069/2013), que dificultava o acesso das vítimas de estupro a cuidados médicos importantes, levou mulheres a protestar

em mobilizações semanais que culminaram com o ato nacional "Fora Cunha", em 13 de novembro e, poucos dias depois, em Brasília, aconteceu a Primeira Marcha das Mulheres Negras, com 50 mil ativistas. Esses eventos, que levaram milhares de mulheres às ruas, mães e filhas, em várias cidades do país ficaram conhecidos como Primavera das Mulheres (Bogado, 2018, p. 32).

Para Bogado (2018, p. 32-33), em 2015 a quarta onda do movimento feminista alcançou sua maior amplitude, apesar de mostrar sua força em manifestações públicas desde 2010, tendo como exemplo a Marcha das Vadias, em 2011, na Cidade de Toronto, Canadá, já destacada, sendo considerada um símbolo do processo, com marchas que se alastraram pelo mundo.

A violência contra a mulher é a grande questão a unir as várias correntes de pensamentos que são difundidas pela rede e "mais do que reivindicar demandas que devem ser atendidas por autoridades, o que está em jogo nas marchas é a possibilidade de uma vivência pública coletiva e afetiva que não se enquadra nos padrões normativos" (Bogado, 2018, p. 34).

No fim do verão de 2017, novas perspectivas para o feminismo se apresentavam. Isso porque, no dia seguinte à posse do Presidente Donald Trump, em 21 de janeiro de 2018, a Marcha das Mulheres de Washington tornou-se o maior protesto de um único dia nos Estados Unidos, integrado por feministas históricas como Angela Davis e Nancy Fraser, que leram um manifesto convocando uma greve mundial para o dia 08 de março, dia das mulheres, expressando a necessidade de articulação dos "diferentes focos de atuação feminista" (Bogado, 2018, p. 40).

A Greve Internacional de Mulheres foi convocada em mais de cinquenta países, inclusive no Brasil, lotando avenidas com a cor símbolo do movimento feminista, lilás, com a força expressiva das mulheres parando o mundo, sendo nítido o tom de pluralidade dos protestos, envolvendo diferentes grupos e bandeiras. O movimento mundial de 2018 seguia outras insurgências que vinham acontecendo no mundo, lideradas por mulheres, como o movimento "*Ni una a menos*", iniciado na Argentina, em 2016, após o feminicídio da adolescente Lucía Perez, ecoando em protestos por toda a América Latina (Bogado, 2018, p. 40-41).

No processo de ativismos contemporâneos, dois destaques são significativos e caracterizam o feminismo típico de uma quarta onda. O primeiro é a

horizontalidade, com a recusa da formação de uma só liderança, surgindo "micro lideranças pontuais", ações marcadas pelo anonimato, e a priorização do coletivo. O segundo elemento é a linguagem política que utiliza a performance e o uso do corpo como "principal plataforma de expressão" (Bogado, 2018, p. 32).

Hollanda (2018, p. 242) registra que na quarta onda do feminismo houve uma "explosão do feminismo negro e do transfeminismo", sendo estes os movimentos de maior impacto da contemporaneidade. Apesar de não terem surgido agora, destacam-se, de forma contundente, "na articulação de suas demandas por reconhecimento legal e social, bem como na proposição de novos imaginários políticos".

A grande novidade do ativismo desenvolvido pelas jovens feministas é, assim, o manejo das *hashtags*, proporcionando avanços e recebendo críticas, como a denominação de "ativismo de sofá", mas que minimizam a importância que a rede, possibilitada pela *internet*, possui no sucesso de muitas mobilizações (Costa, 2018, p. 53).

Um outro ponto que chama a atenção quanto ao feminismo das redes são os contra-ataques virtuais, *blackslashes*, extremados por "pregadores de ódio, misóginos e conservadores" que, muitas vezes, utilizam perfis falsos para patrulhamento diário das redes sociais "em busca de ideias contrárias às que procuram disseminar, espalhando discurso de ódio", para desviar a atenção sobre o tema ou mesmo modificar o rumo do que se está debatendo (Costa, 2018, p. 59-0).

Percebe-se que a força expressiva dos movimentos surgidos a partir do ano de 2010, catapultados pelo uso das redes, em razão da *internet*, com características próprias e que possibilitam um novo ativismo, apontam para um novo momento do feminismo, ainda em elaboração, que pode ser chamado de quarta onda do feminismo, a ebulição contemporânea.

O fenômeno do uso das redes possibilita maior democratização no acesso à informação e compartilhamento das histórias singulares que encorajam mulheres a tentar sair de um ciclo de variadas formas de violência, como a violência doméstica e a violência no trabalho. As experiências compartilhadas, que se propagam rizomaticamente nas redes, também funcionam como rodas de conversa virtuais, mesmo se sabendo que o acesso à *internet* e a esse espaço comunicacional não é

uniforme pela população.

1.2 Um elo de cidadania: feminismo e direitos humanos das mulheres

A história do feminismo foi tecida entrelaçando-se à ação política para a conquista, reconhecimento e sedimentação dos direitos das mulheres na ordem jurídica, contribuindo para que fossem consideradas sujeitos de direito, mesmo que isso não tenha acontecido de forma uniforme no tempo e na geografia do panorama mundial.

As ações políticas, objetivando que as mulheres passassem a desfrutar a condição de sujeitos de direitos para além das obrigações sociais e deveres que lhe são impostos, no âmbito normativo político e religioso, contribuíram não somente com a democratização do Estado, mas também para a ampliação do Estado democrático de direito, ao incluir as mulheres como sujeitos na ordem jurídica (Lagarde y de los Rios, 2012, p. 93).

A Carta das Nações Unidas, de 1945, consagrou a igualdade de gênero como direito fundamental, mas muitas foram as estratégias políticas das mulheres, junto a governos e organismos internacionais, além de vários anos passados, para que "um conjunto de mecanismos e programas de ações fosse estabelecido para a promoção de seus direitos". A criação da Comissão sobre a Situação da Mulher (CSW)[21], de 1946, foi uma conquista significativa para monitorar a situação das mulheres no mundo, significando um olhar mais atento a este segmento da população (Pinheiro, 2020, *online*).

Lagarde y de los Rios (2012, p. 94-190) afirma que a concepção filosófica e ética dos direitos humanos tem oferecido suporte e legitimidade, por mais de meio século, ao movimento de mulheres e feministas para a defesa da sua liberdade e integridade, abrigadas em um dos importantes acordos do século XX, que foram os

[21] A Comissão sobre a Situação da Mulher (CSW) foi criada em 1946 pelo ECOSOC (Conselho Econômico e Social das Nações Unidas), um dos principais órgãos da ONU e se dedica exclusivamente à promoção da igualdade de gênero e ao empoderamento das mulheres, sendo estabelecida pela Resolução ECOSOC 11 (II) de 21 de junho de 1946. A CSW é essencial para documentar a realidade da vida das mulheres no mundo e moldar os padrões globais sobre igualdade de gênero e empoderamento das mulheres (UNWOMEN, 2020, *online*).

direitos do homem, transformados, em 1948, em Declaração Universal dos Direitos Humanos, para incluir as mulheres. Na ocasião, Eleonor Roosevelt, como delegada dos Estados Unidos nas Nações Unidas, além de outras feministas, buscaram sua aprovação, destacando-se a concepção das categorias seres humanos e universalidade, o que significa que todas as mulheres e homens são sujeitos de todos os direitos enunciados nos trinta artigos que compõem a declaração.

Integrar o movimento pelos direitos humanos também permitiu aos movimentos feministas reivindicativos, assim como aos feminismos filosóficos, teóricos, acadêmicos e institucionais, enfrentar estigmas e preconceitos misóginos antifeministas, em razão da autoridade reconhecida à filosofia dos direitos humanos em grande parte do mundo. Cada onda do feminismo descobriu e aprendeu a relação histórica entre feminismo e direitos humanos, havendo uma multiplicidade de fatos históricos que contam com a presença do feminismo na concepção e construção dos direitos humanos, tendo a ONU aprovado uma declaração que define uma visão integradora, abrangente e universal dos denominados direitos humanos, vinculante aos governos subscritores (Lagarde y de los Rios, 2012, p. 191).

Ainda no fluxo da primeira onda do feminismo, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, representou importante conquista das mulheres, assim como, no que se refere aos direitos fundamentais, essa conquista também não se dissocia do ativismo feminista no mundo, inserindo-se no momento histórico da ebulição de uma primeira onda que eclodia em relação às demandas feministas.

Nesse ponto, direitos fundamentais considerados de primeira dimensão foram assegurados às mulheres, como os direitos civis e políticos obtidos durante a primeira onda do feminismo, expressados nos direitos a votar e ser votada, direito à propriedade privada, condições mais justas no ambiente de trabalho (Silva; Guindane, 2018).

A partir da segunda metade da década de 1960 instrumentos internacionais voltados para a proteção de grupos específicos vão surgindo, influenciados pela contribuição da pluralidade dos movimentos feministas na "construção histórica dos direitos fundamentais das mulheres" (Piovesan; Fachin, 2018, p. 173).

Na época, portanto, da segunda onda dos acontecimentos protagonizados por mulheres e feministas, a ONU proclamou o período entre 1976-1985 como o Decênio

da Mulher e 1975 como o Ano Internacional da Mulher, com a aprovação, em 1979, da Convenção sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), também conhecida como Convenção da Mulher, resultado de décadas de esforços internacionais e como iniciativa da Comissão sobre a Situação da Mulher (CSW), órgão da ONU (Lagarde y de los Rios, 2012, p. 97; Pimentel, 2006).

Com a finalidade de destacar o Ano Internacional da Mulher, foi organizada e apoiada pela CSW a primeira Conferência Mundial das Mulheres no México, integrada por milhares de mulheres com o objetivo de formulação de agendas para sua maior visibilização, culminando com o Plano de Ação para a Implementação dos Objetivos do Ano Internacional das Mulheres, apresentando-se como um guia ao avanço das mulheres e antecedente ao estabelecimento da Década da Mulher (Guarnieri, 2010, p. 7-8).

A CEDAW foi adotada pela Assembleia Geral em 18 de dezembro de 1979, entrou em vigor em 3 de setembro de 1981, e define o que se compreende por discriminação contra a mulheres, enfatiza a preocupação dos Estados-Partes em relação às condutas discriminatórias em desfavor das mulheres, bem como promove os seus direitos, objetivando a igualdade de gênero (ONU, 1979).

No curso da segunda onda do feminismo, a projeção das conquistas das mulheres, mediante instrumentos internacionais, fortaleceu o próprio movimento feminista, no mundo e no Brasil, sendo expressão desse período histórico a Convenção da Mulher, proibindo a discriminação das mulheres e enfatizando direitos de igualdade e liberdade.

O Brasil assinou a Convenção da Mulher em 31 de março de 1981, ratificando-a, com reservas em relação à isonomia entre homens e mulheres no que se refere à liberdade de escolha de residência e domicílio, casamento e questões que envolvem família, em 01 de fevereiro de 1984. A CEDAW entrou em vigor no Brasil em 02 de março de 1984 e, em 22 de junho de 1994, foi finalmente ratificada, sem reservas, uma vez que a Constituição Federal de 1988 previu a igualdade entre homens e mulheres na família, conforme seu art. 226, parágrafo 3º. Trata-se de importante documento do qual o Brasil tornou-se signatário e que inspirou a legislação nacional em relação ao tema da violência contra as mulheres (Oliveira; Teresi, 2017, p. 154).

Apesar de ser ratificada por 189 Estados, apresentando um significativo grau de adesão, foi a Convenção com mais reservas pelos Estados signatários, principalmente em relação à igualdade entre homens e mulheres no âmbito da família, justificadas com argumentos de natureza religiosa, cultural ou legal, reforçando a premissa de que a existência e "implementação dos direitos humanos das mulheres está condicionada à dicotomia entre os espaços público e privado, que, em muitas sociedades, confina a mulher ao espaço exclusivamente doméstico da casa e da família" (Piovesan; Fachin, 2018, p. 180).

Pimentel (2006, p. 16) define a Convenção da Mulher como a "grande Carta Magna dos direitos das mulheres", resultado de muitos progressos "principiológicos, normativos e políticos" que foram construídos nas últimas décadas, "em um grande esforço global de edificação de uma ordem internacional de respeito à dignidade de todo e qualquer ser humano".

Na década de 1990, já no curso da terceira onda do feminismo, novos instrumentos internacionais relacionados à luta das mulheres foram conquistados, período em que se buscou a concretização dos direitos individuais formalmente consolidados e a expansão aos direitos que se refletem na sociedade, na coletividade, próprios da terceira dimensão de direitos fundamentais, direitos transindividuais (Silva; Guindani, 2018, p. 320-321).

A Convenção de Belém do Pará e a Declaração de Pequim ou Beijing são destaques históricos importantes relacionados às conquistas das mulheres da terceira onda do feminismo. Em Belém, Capital do Estado brasileiro do Pará, no ano de 1994, a Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos (OEA) aprovou a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, conhecida como Convenção de Belém do Pará, que foi ratificada pelo Brasil em 27.11.1995 e passou a possuir caráter normativo no âmbito nacional a partir do Decreto n. 1973, de 01.08.1996 (Barsted, 2006).

A Convenção de Belém do Pará debruça-se sobre a violência física, sexual e psicológica contra a mulher e afirma, textualmente, que essa violência constitui "violação dos direitos humanos e liberdades fundamentais" que "limita total ou parcialmente a observância, gozo e exercício de tais direitos e liberdades", além de significar "manifestação das relações de poder historicamente desiguais entre

homens e mulheres (Barsted, 2006, p. 141).

Segundo Piovesan e Fachin (2018, p. 182), a Convenção de Belém do Pará consiste no instrumento central do tema de combate à violência contra as mulheres no Sistema Interamericano, contendo um elenco de direitos para assegurar às mulheres uma vida sem violência, na esfera pública ou privada, sendo o primeiro tratado internacional de proteção aos direitos humanos que reconhece a violência contra as mulheres como "fenômeno generalizado, que alcança, sem distinção de raça, classe, religião, idade ou qualquer outra condição, um elevado número de mulheres".

Por sua vez, em 1994, no Cairo, Egito, foi realizada a Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento (CIPD), Conferência do Cairo, com 11 mil participantes, entre representantes de governos, das Nações Unidas, organizações não governamentais e meios de comunicação, oportunidade em que a saúde reprodutiva foi considerada direito humano e "elemento fundamental da igualdade de gênero" (Patriota, 2006, p. 35).

Na Conferência do Cairo, 179 Estados Membros aprovaram o Programa de Ação da CIPD (UNFPA, 2020), pelo qual a comunidade internacional, portanto, estabeleceu um compromisso de proteção às mulheres e, principalmente meninas, definindo três metas que deveriam ser atingidas até o ano de 2015: *diminuição da mortalidade infantil e materna; acesso à educação, em especial para as meninas; acesso universal a serviços de saúde reprodutiva, incluindo-se o planejamento familiar* (Patriota, 2006, p. 35).

Em Pequim, setembro de 1995, no ano do quinquagésimo aniversário da fundação das Nações Unidas, foi realizada a IV Conferência das Nações Unidas sobre a Mulher, resultando em uma Declaração e uma Plataforma de Ação de Pequim, traçando-se objetivos estratégicos e se identificando várias ações para atingir esses objetivos, em doze áreas de preocupação prioritárias (Viotti, 2006).

A prioridade de atenção envolveu as seguintes áreas: pobreza da mulher; desigualdade, inadequação e acesso desigual à educação e formação profissional; desigualdade, inadequação e acesso desigual aos serviços de saúde; todas as formas de violência contra a mulher; consequências para as mulheres de conflitos armados ou outros tipos de conflitos; desigualdade nas estruturas e políticas

econômicas, em todas as atividades produtivas e acesso aos recursos; desigualdade existente entre homens e mulheres no exercício do poder e tomada de decisões; inexistência de mecanismos suficientes para promover o avanço das mulheres em todos os níveis; desrespeito a todos os direitos humanos das mulheres, bem como sua promoção e proteção insuficientes; estereótipos da imagem da mulher em imagens produzidas nos meios de comunicação e mídia, bem como a desigualdade ao seu acesso e participação nesses instrumentos; desigualdade de gênero na gestão de recursos naturais e proteção ao meio ambiente e persistência de discriminação contra a menina e violação dos seus direitos (Viotti, 2006).

No panorama de instrumentos normativos internacionais, a Convenção da Mulher, de 1979, em seu art. 12, estabelece que qualquer pessoa, grupo de pessoas, entidade não governamental pode apresentar petição de denúncias ou queixas de violação por um Estado-parte em relação ao conteúdo do art. 7º[22], à Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), além do que, os Estados-partes e a Comissão Interamericana de Mulheres poderão solicitar à Corte Interamericana de Direitos Humanos (CorteIDH) interpretação sobre a Convenção da Mulher (ONU, 1979).

A CIDH debateu, por exemplo, o *Caso 11.625*, *Maria Eugênia Morales de Sierra e Guatemala*, em petição dirigida à Comissão em 8 de fevereiro de 1995. O caso tem como núcleo central a alegação de que o Código Civil da República da Guatemala, ao definir o papel dos cônjuges no casamento, estabelecia distinções discriminatórias

[22] Art. 7º Os Estados-parte condenam todas as formas de violência contra a mulher e convêm em adotar, por todos os meios apropriados e sem demora, políticas destinadas a prevenir, punir e erradicar tal violência e a empenhar-se em: a) abster-se de qualquer ato ou prática de violência contra a mulher e velar por que as autoridades, seus funcionários e pessoal, bem como agentes e instituições públicos ajam de conformidade com essa obrigação; b) agir com o devido zelo para prevenir, investigar e punir a violência contra a mulher; c) incorporar na sua legislação interna normas penais, civis, administrativas e de outra natureza, que sejam necessárias para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher, bem como adotar as medidas administrativas adequadas que forem aplicáveis; d) adotar medidas jurídicas que exijam do agressor que se abstenha de perseguir, intimidar e ameaçar a mulher ou de fazer uso de qualquer método que danifique ou ponha em perigo sua vida ou integridade ou danifique sua propriedade; e) tomar todas as medidas adequadas, inclusive legislativas, para modificar ou abolir leis e regulamentos vigentes ou modificar práticas jurídicas ou consuetudinárias que respaldem a persistência e a tolerância da violência contra a mulher; f) estabelecer procedimentos jurídicos justos e eficazes para a mulher sujeitada à violência, inclusive, entre outros, medidas de proteção, juízo oportuno e efetivo acesso a tais processos; g) estabelecer mecanismos judiciais e administrativos necessários para assegurar que a mulher sujeitada a violência tenha efetivo acesso a restituição, reparação do dano e outros meios de compensação justos e eficazes; h) adotar as medidas legislativas ou de outra natureza necessárias à vigência desta Convenção (ONU, 1979).

entre homens e mulheres e que violavam os arts. 1(1), 2, 17 e 24 da Convenção Americana de Direitos Humanos (CIDH, 1995).

Os peticionantes, Centro pela Justiça e pelo Direito Internacional (CEJIL) e Maria Eugenia Morales de Sierra, vítima do caso, denunciaram que os artigos do Código Civil da Guatemala conferiam ao marido a representação conjugal, podendo essa autoridade ser exercida pela esposa somente em casos excepcionais elencados no diploma legal.

O Código Civil também previa ser da mulher o direito e obrigação de cuidar dos filhos menores e do lar, no casamento, bem como que a mulher casada somente pode exercer profissão ou ter um emprego quando não prejudique as funções de mãe e dona de casa. Também denunciaram que o marido, pelo Código Civil, poderia se opor à atividade da mulher fora de casa sempre que a sustentasse economicamente e tivesse razões justificadas, assim como cabia ao marido a responsabilidade de representar os filhos do casamento e administrar seus bens.

Os peticionantes informaram, ainda, que já haviam provocado a Corte Constitucional da Guatemala, Caso 84-92, tendo obtido como decisão que as distinções estabelecidas pela legislação civil eram constitucionais e ofereciam "certeza jurídica quanto às funções no âmbito do matrimônio". Trata-se, assim, de discussão sobre os padrões estereotipados estabelecidos para as funções do homem e da mulher no casamento.

No *Caso n. 11.625*, portanto, a CIDH reconheceu que o Código Civil da Guatemala reproduzia estereótipos sobre o papel da mulher casada no matrimônio, em distinções baseadas em gênero, restringindo a capacidade jurídica dessa mulher, seu acesso aos recursos, ao patrimônio conjugal, administração de bens, "institucionalizando desequilíbrio nos direitos e deveres dos cônjuges, em discriminação contra a mulher".

A CIDH concluiu, ainda, que os artigos impugnados obstaculizam o dever do Estado de proteger a família, ao impor um regime que impede que a vítima peticionante exerça seus direitos e cumpra suas responsabilidades dentro do casamento em igualdade com seu marido, devendo o Estado adotar medidas para garantir igualdade de direitos e equilibrar responsabilidades no casamento.

Para Cooke (2011), a decisão da CIDH no *Caso 11.625* foi muito importante porque, pela primeira vez, "um tribunal de direitos humanos nomeou o estereótipo de papel sexual das mulheres como mães e cuidadoras e dos homens como provedores de alimento", indicando que isso é prejudicial às mulheres e definindo que estereotipar mulheres casadas, atribuindo-lhe determinados papéis, de acordo como o sexo, é uma forma de discriminação, cabendo ao Estado remediar.

A CIDH também se debruçou sobre o *Caso 12.051*, emblemático para o Brasil e o mundo, conhecido como caso Maria da Penha. Inicialmente, em 20 de agosto de 1998, a CIDH recebeu denúncia apresentada por Maria da Penha Maia Fernandes, Centro pela Justiça e o Direito Internacional (CEJIL) e Comitê Latino-Americano de Defesa dos Direitos da Mulher (CLADEM) noticiando a tolerância do Estado brasileiro em relação à violência perpetrada por Marco Antônio Heredia Viveiros contra sua esposa Maria da Penha Maia Fernandes, durante os anos de convivência no casamento, tendo como ápice tentativa de homicídio e novas agressões em maio e junho de 1983, na Cidade de Fortaleza, estado do Ceará, e, após 17 anos de tramitação judicial no Brasil, o agressor ainda se encontrava em liberdade (CIDH, 1998).

Os peticionantes sustentaram, perante a CIDH, que a situação de violência doméstica sofrida por Maria da Penha não era um caso isolado no Brasil, sendo exemplo da impunidade quando se trata de *violência doméstica* contra mulheres, uma vez que as denúncias sequer chegam, em sua maioria, a se converter em condenação dos agressores, sendo clara a situação de violação aos direitos humanos. O Estado brasileiro, no entanto, não apresentou qualquer resposta no âmbito da Comissão.

O *Caso 12.051* obteve grande repercussão, contribuindo, sensivelmente, para que fosse sancionada a Lei n. 11.340, de 7 de agosto de 2006, conhecida como Lei Maria da Penha, com alterações posteriores pela Lei n. 13.505, de 2017, criando mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, dispondo sobre a criação dos Juizados Especiais de violência doméstica e familiar contra a mulher, definindo os tipos de violência doméstica como física, psicológica, sexual, patrimonial e moral, bem como esclarecendo quanto ao papel do Estado em relação a políticas públicas para mulheres, além de providenciar alterações nos Códigos

Penal e de Processo Penal.

Por sua vez, a CorteIDH apreciou o caso conhecido como *Campo Algodonero*, na América Latina, considerando o Estado do México responsável pela falha policial na investigação do desaparecimento e assassinato de três mulheres, imigrantes e pobres, sendo duas dessas mulheres menores de idade.

O *Caso Gonzáles e otras*, *Campo Algodonero,* foi apresentado à jurisdição da CorteIDH em 4 de novembro de 2007, pela CIDH, contra os Estados Unidos Mexicanos, após verificar que o México não observou suas recomendações, denunciando possível responsabilidade do Estado no desaparecimento e morte de três jovens mulheres, que tiveram seus corpos encontrados na plantação de algodão de *Ciudad Juaréz*, em 6 de novembro de 2001 (CorteIDH, 2009).

Na apreciação do caso, destacou-se que *Ciudad Juaréz* caracterizava-se como um local com significativo número de desaparecimento e morte de mulheres e meninas, muitas com marcas de violência sexual, influenciado pela cultura de discriminação contra a mulher, observando-se a deficiência do Estado em coibir esse padrão.

Também foram expostos os estereótipos quanto ao papel que cabe à mulher na sociedade, uma vez que, um dos fatores estruturais que levaram a essa violência foi a mudança nos papéis familiares, historicamente assimilados, em razão do trabalho que as mulheres passaram a desenvolver na indústria maquiladora, que preferia contratar mulheres, passando estas a assumir a posição de provedoras do lar, o que provocou conflitos no âmbito doméstico.

Outro ponto que merece destaque se refere à atitude discriminatória das autoridades locais mediante concepção estereotipada em relação às mulheres desaparecidas, ao afirmarem não ser importante a busca pelas mulheres, em razão do que denominavam "falta de moralidade", culpando as vítimas pela sua conduta, forma de vestir, local de trabalho, andarem sozinhas, falta de cuidado dos pais.

A apreciação, pela CorteIDH, do caso *Campo Algodonero* não aconteceu sem o destaque do movimento de mulheres mexicanas, lideradas pela poetisa e ativista mexicana Suzana Cháves. Em uma cidade extremamente violenta como *Ciudad Juaréz*, Suzana Cháves, ativista de direitos humanos, foi uma das primeiras vozes a se posicionar em relação aos casos de feminicídio, entoando a frase *ni una a menos,*

ni una muerta más (nenhuma a menos, nenhuma morta mais), mas foi brutalmente assassinada em 06 de janeiro de 2011 (Silva, 2019*).*

Apesar de ter se posicionado, demonstrando sua opinião e apoiando as famílias das meninas e mulheres desaparecidas, em *Ciudad Juaréz*, a voz de Suzana Cháves não parece ter sido abafada, pois a frase *ni una a menos, ni una muerta más* permeia os movimentos do mundo inteiro que se relacionam à violência contra a mulher e feminicídio (Silva, 2019*).*

Piovesan e Fachin (2018, p. 184) afirmam que o Caso do *Campo Algodonero* inspirou a adoção da lei tipificadora do feminicídio no Brasil, a partir dos parâmetros protetivos pan-americanos nele desenvolvidos. A Lei n. 13.104, de 9 de março de 2015, prevê o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio, quando realizado contra mulher por razões da condição de sexo feminino, em violência doméstica ou familiar e menosprezo ou discriminação à condição de mulher (Brasil, 2015).

Os casos emblemáticos referenciados são importantes precedentes que orientam o caminho na concretização do objetivo de diminuição da distância entre homens e mulheres, no panorama mundial, pois demonstram a forte presença de estereótipos, padrões de conduta esperados das mulheres, bem como sistemática violência contra a mulher e atraso na resposta jurisdicional, sem que se observe a necessária atenção do Estado, em completo alheamento aos documentos internacionais de combate a todas as formas de violência e discriminação contra a mulher.

Apesar de passados quase 40 anos da adoção da CEDAW, com a presente preocupação mundial sobre o tema dos direitos humanos das mulheres, mediante adoção de instrumentos internacionais e plataformas de ação por muitos países, ainda se encontra na pauta mundial a necessária equidade de gênero.

Percebe-se que as conquistas para as mulheres, na ordem jurídica, sempre estiveram relacionadas ao movimento de mulheres, ao seu ativismo e aos feminismos e suas lutas. Mesmo não ocorrendo uniformemente no tempo e espaços geográficos, essas conquistas e a busca pela sua sedimentação surgiram conforme o momento histórico e o clímax das ondas do feminismo, o que permanece na

contemporaneidade, em uma roupagem que conta com a colaboração das tecnologias da informação e comunicação.

2 COMPREENDENDO FENÔMENOS: GÊNERO, PATRIARCADO, DOMINAÇÃO MASCULINA E CAPACIDADES

Observa-se que o movimento das mulheres possibilitou o seu avanço como sujeitos de direitos ao longo da história e a conquista dos direitos humanos das mulheres associa-se às etapas do feminismo, enfrentando a cristalização dos padrões estereotipados relacionados aos homens e às mulheres.

A investigação sobre a carreira das mulheres no Judiciário, em especial a federal, não se dissocia dessa discussão. Necessita, portanto, percorrer o caminho do embasamento teórico científico para se avançar ao âmago do problema de pesquisa proposto, a fim de se caminhar sobre terreno firme, colaborando à compreensão dos fenômenos que se apresentam ao longo do trabalho delineado.

Dessa forma, no início deste capítulo, busca-se estudar a origem do termo gênero e sua aderência ao movimento feminista de forma polissêmica, quando o alcance da expressão encontrou maior ressonância. A importância da reflexão sobre gênero envolve as diferenças entre sexo biológico, a construção de uma identidade de gênero e a elaboração teórica que vem sendo desenvolvida sobre o tema, que também se relaciona à opressão e subordinação das mulheres, quando deslocado das ciências da saúde para a teoria feminista.

Em seguida, direciona-se a abordagem para a tentativa de entendimento do fenômeno do patriarcado, sob as lentes da historiadora Gerdar Lerner, especialmente quando indica que o sistema sexo-gênero, da forma como institucionalizado nas sociedades e culturas, providencia a distribuição de recursos, propriedades e privilégios, conforme o gênero definido culturalmente, estabelecendo os papéis que devem ser exercidos por homens e mulheres.

Logo após, busca-se, na teoria elaborada por Pierre Bourdieu, ao tratar da dominação masculina, a compreensão das posições ocupadas por mulheres e homens nas relações sociais, com a centralidade nos homens e o apagamento da história das mulheres, de forma reiterada, sem que essas, muitas vezes, percebam a sua cumplicidade no processo.

Por fim, a abordagem das capacidades formulada por Martha Nussbaum possibilita o olhar sobre a existência das mulheres na forma considerada plenamente

humana, como um fim em si mesma, conforme suas próprias escolhas, e não apenas no modo sobrevivência, como instrumento de outras pessoas.

A enunciação de uma lista de capacidades básicas humanas possui natureza de inspiração para que, politicamente, sejam assegurados patamares constitucionais mínimos a todas as mulheres, com sentido transnacional, é dizer, definida para alcançar os povos além das fronteiras geográficas dos seus territórios, mantendo-se de forma aberta, o que possibilita reflexões e acréscimos perenes.

2.1 Gênero e seu significado

Os movimentos sociais feministas foram o grande ambiente para o impulsionamento da difusão do conceito de gênero, especialmente durante a segunda onda, a partir da década de 1960, buscando-se explicar influências biológicas, psicológicas e sociais relacionadas ao sexo do nascimento ou biológico, masculino ou feminino. O alcance da concepção da existência do sexo biológico, que sofre as influências exercidas biopsicosocialmente durante a existência do indivíduo, vem sendo ampliado em ramos de estudos diferentes.

É no campo das ciências da saúde que se originaram as discussões sobre gênero e propagação na literatura científica, inicialmente com os estudos sobre as questões relacionadas à intersexualidade, conhecida, anteriormente, como hermafroditismo. Ou seja, antes da sua recuperação, apropriação e projeção pelo feminismo, no contexto social.

Nas ciências da saúde, os trabalhos centrais de John Money e Robert Stoller são os que inauguraram a utilização do termo gênero. John Money, psicólogo e sexologista neozelandês radicado nos Estados Unidos, passou a utilizar o conceito de "papel de gênero" para um aspecto da identidade subjetiva dos indivíduos, a partir do início dos anos 1950 (Cortez; Gaudenci; Maksud, 2019; Stoller, 1968).

O estudo sobre a intersexualidade proporcionou o desenvolvimento da noção do sexo além do estritamente corpóreo e a definição de um termo para expressar a ideia de "sexo subjetivo", da fluidez sexual, atendia às necessidades das conclusões de Money na sua tese de doutorado, de 1952, quanto ao fato de que o denominado sexo biológico nos seres humanos nem sempre se mostra facilmente classificado

entre feminino e masculino, apesar de sujeitos com corpos "incongruentes" desenvolverem identificação "não problemática, psiquicamente, com gênero feminino ou masculino" (Cortez; Gaudenci; Maksud, 2019, p. 4).

O autor empregou o termo gênero atentando-se para a o papel ou comportamento da mulher e do homem independente da biologia, pois o papel de gênero é considerado um elemento do comportamento que se adquire com a socialização do indivíduo, sendo fluido, maleável, plástico em seus primórdios (Cortez; Gaudenci; Maksud, 2019, p. 4).

Para Money, "papel de gênero" é tudo o que uma pessoa diz ou pratica para demonstrar que tem o *status* de menino ou homem, menina ou mulher e esse papel de gênero não é definido no nascimento, mas, sim, construído ao longo das experiências confrontadas e negociadas (Lattanzio; Ribeiro, 2018, p. 6).

Em 1966, Ralph Greenson, psicanalista e pesquisador da Universidade da Califórnia, inicia a exploração da vinculação entre a designação e formação de gênero com processos de identificação, delineando sua noção de des-identificação como um primeiro passo importante para o estabelecimento da identidade de gênero, a partir do tratamento de um menino de cinco anos que apresentava "problemas de identidade de gênero" (Lattanzio; Ribeiro, 2018, p. 7).

Para o tratamento, Greenson passou a desempenhar um modelo masculino de identificação, como uma espécie de pai substituto, até mesmo convivendo com a família, já que as sessões, realizadas quatro vezes por semana, aconteciam na casa de Lance, o paciente, que foi, pouco a pouco, substituindo os vínculos de identificação com a mãe e a feminilidade, se des-identificando, a partir dos laços criados pela presença do psicanalista (Lattanzio; Ribeiro, 2018, p. 7).

Para Greenson, a des-identificação é um processo fundamental para a criança se liberar da fusão simbiótica infantil com a mãe, sustentando que, para desenvolver sua identidade feminina própria, a menina precisa se des-identificar da mãe, porém, sua identificação com a mãe a ajuda a desenvolver sua feminilidade. O menino, por sua vez, deve substituir o objeto primário de identificação, que é a mãe, dirigindo-o para a identificação com o pai, a fim de alcançar um sentimento saudável de virilidade. Essas formulações abriram caminho para um novo olhar nas pesquisas psicanalíticas relacionadas a gênero (Lattanzio; Ribeiro, 2018, p. 9).

Inspirado pela literatura de Money, o psiquiatra e psicanalista estadunidense, Robert Stoller, que também trabalhava nas pesquisas sobre gênero na Universidade da Califórnia, com Greenson, dedicou-se, a partir da década de 1960, a pesquisas sobre homossexualidade, transexualidade e intersexualidade, usando de empréstimo a palavra gênero para cunhar a expressão "identidade de gênero" (Lattanzio; Ribeiro, 2018, p. 9.

É considerado, assim, referência, utilizando a expressão "identidade de gênero" em seu livro, publicado em 1968, *Sex and Gender*, que abordou intervenções cirúrgicas realizadas em pessoas intersexuais e transgêneros com o objetivo de adaptação da anatomia genital ao gênero intencionado. Dessa forma, a elaboração do termo gênero busca diferenciá-lo do termo sexo, apenas associado a questões biológicas e não definidor das características comportamentais (Cortez; Gaudenci; Maksud, 2019; Spizzirri; Pereira; Abdo, 2014).

A "identidade de gênero" implica em consciência sobre pertencer a um ou outro sexo biológico. Para desenvolver o conceito, Stoller retoma a noção de *imprinting*, destacando que a identidade de gênero ocorre a partir de um movimento originado no exterior, antes até da existência de um "eu" que seja suficientemente capaz de desejar algo. Stoller também inverte a noção de primazia do masculino ou do falo, oferecendo corpo teórico para a tese de Greenson, quando menciona a difícil conquista da masculinidade, o que significa a primazia do feminino ancorado na identificação precoce com a mãe, com quem os bebês passam a maior parte dos primeiros anos, resultado do *imprinting* materno (Lattanzio; Ribeiro, 2018, p. 10; Stoller, 1966).

A teorização formulada no campo das ciências da saúde é o primeiro passo para a apreensão posterior do termo gênero pelos movimentos das mulheres e pelo feminismo, a partir do final da década de 1960, observando-se a polissemia que acompanha a palavra, assim como sua ubiquidade, propriedade de existir em diversos segmentos do conhecimento ao mesmo tempo.

Gayle Rubin, antropóloga, com seu texto "O tráfico de mulheres: notas sobre a 'economia política' do sexo" desloca a discussão do âmbito das ciências da saúde para o eixo da teoria feminista, investigando a opressão e subordinação das mulheres e trazendo ao debate o que denomina sistema de sexo-gênero, no interior da segunda

onda do feminismo.

Em seu trabalho, divulgado em 1975, Rubin (1993, p. 2) afirma que tanto a literatura feminista e anti-feminista são uma "longa ruminação sobre a questão da natureza e gênese da opressão e da subordinação social da mulher" e não se trata de uma questão com insignificância, pois as respostas possíveis determinam as visões de futuro e avaliação sobre "o fato de saber se é realista ou não esperar uma sociedade sexualmente igualitária". O que considera ainda mais importante é o fato de que analisar as causas da opressão das mulheres encontra-se na "base de qualquer determinação do que precisamente teria que ser modificado para se alcançar uma sociedade sem hierarquia de gênero".

Com base em uma elaboração sobre parentesco, em uma sociedade pré-estado, Rubin (1993) constrói sua teoria da opressão sustentada no parentesco, já que este consiste em uma organização, da vida social, atividades econômicas e políticas, e a organização confere poder. As mulheres seriam os presentes oferecidos, trocados pelos homens entre os núcleos familiares, o que confere o poder à organização, não se encontrando em posição de direito sobre si mesmas.

Assegurar que as menores unidades sejam viáveis economicamente significa que em cada uma delas exista a união entre um homem e uma mulher, e a divisão do trabalho por sexo possibilita essa viabilidade econômica, pelo que Rubin elabora o conceito de heterossexualidade obrigatória. A divisão do trabalho por sexo leva a um "tabu que exacerba as diferenças biológicas entre os sexos", criando, em consequência, o gênero, bem como pode ser "vista como um tabu contra arranjos sexuais diferentes daqueles que envolvem pelo menos um homem e uma mulher, impondo assim um casamento heterossexual" (Rubin, 1993, p. 11).

Rubin (1993, p. 3) elabora o conceito de um sistema sexo-gênero em razão da necessidade que se coloca, como diz, pelo fracasso do marxismo clássico em expressar ou conceituar em plenitude a opressão sexual, já que no olhar de Marx sobre o mundo social, "os seres humanos são trabalhadores, camponeses ou capitalistas" e o fato de que esses seres humanos também sejam homens e mulheres "não é visto como muito significante".

Já nos mapas da realidade social delineados por Freud e Lévi-Strauss, existe um "profundo reconhecimento do lugar da sexualidade na sociedade, assim como

uma profunda experiência social de homens e mulheres" e é com estes autores, a partir de uma leitura "algo idiossincrática e exegética" de ambos, em sua interpretação livre e filtrada pelas lentes de Jacques Lacan, que Rubin elabora sua definição de sistema de sexo-gênero para explicar que a apropriação da capacidade reprodutiva do sexo feminino, pelos homens, indica a raiz da desigualdade da distribuição de poder (Heilborn; Rodrigues, 2018, p. 11; Rubin, 1993, p. 2).

O sistema de sexo-gênero consiste em "um conjunto de arranjos através dos quais uma sociedade transforma a sexualidade biológica em produtos da atividade humana, e na qual estas necessidades sexuais transformadas são satisfeitas". Nesse sistema, a matéria prima biológica do sexo e da procriação é moldada pela intervenção humana e social, sendo satisfeitas de forma convencional. A atividade social contínua e milenar transforma o domínio do sexo, do gênero e da procriação humana, além disso, o sexo, como conhecido, identidade de gênero, desejos e fantasias sexuais, é, em si, um produto social, transformado pela atividade humana (Rubin, 1993, p. 5).

Lerner (2019, p. 289) enfatiza que a expressão sistema sexo-gênero, com ampla aceitação entre feministas, é muito útil, e se refere "ao sistema institucionalizado que distribui recursos, propriedade e privilégios a pessoas de acordo com papéis de gênero definidos culturalmente", pelo que o sexo determina que mulheres são quem deve ter filhos e o sistema sexo-geral afirma que são elas que também devem criar os filhos.

No percurso da elaboração e propagação do conceito de gênero, a teórica feminista e historiadora norte-americana Joan Scott direcionou seu trabalho para as mulheres e sua história a partir da perspectiva de gênero, publicando "Gênero, uma categoria útil de análise histórica", tornando-se referência para os estudos de gênero, em especial no Brasil.

Joan Scott tem seu texto referenciado para o debate em relação à assimetria ou hierarquia de gênero e foi publicado, inicialmente, em 1986, no volume 5 da edição 91 da *American Historical Review*, contribuindo para que o valor das pesquisas abordando relações sociais que se estabelecem com base em diferenças percebidas entre homens e mulheres fosse reconhecido pelos pesquisadores das ciências humanas (Heilborn; Rodrigues, 2018, p. 11, 2018).

Nessa elaboração do conceito de gênero como ferramenta para interpelar a "naturalização das diferenças sociais e da diferença sexual", sua conceituação passou a ser usada para "evidenciar que o sexo anatômico não é o único definidor das condutas da espécie humana" e a pergunta principal sobre a qual Joan Scott desenvolve sua teoria é "como o gênero funciona nas relações sociais" (Heilborn; Rodrigues, 2018, p. 11-13).

Scott (2019, p. 52-55) esclarece que, sob o ângulo descritivo, o conceito de gênero associa-se ao "estudo das coisas relativas às mulheres", sendo um novo campo para pesquisas históricas, mas sem a força de análise necessária para questionar e mudar paradigmas existentes na história. Os usos descritivos de gênero apenas em temas como as mulheres, crianças, famílias e ideologias de gênero se limitam aos domínios das relações entre sexos, pois, aparentemente, as guerras, diplomacia e alta política não se relacionam com aqueles temas, fazendo com que gênero permaneça irrelevante para os historiadores que trabalham com o político e o poder.

Dessa forma, o termo gênero passou a integrar as tentativas das feministas contemporâneas para "reivindicar um certo campo de definição, para insistir sobre o caráter inadequado das teorias existentes em explicar desigualdades persistentes entre mulheres e homens", com importante esforço à elaboração de teorias que pudessem não apenas explicar o conceito de gênero, mas também a mudança histórica, como as relações entre os sexos são construídas, como funcionam e como se transformam (Scott, 2019, p. 55-65).

Preocupações teóricas relacionadas ao gênero, como categoria de análise, como "meio de falar de sistemas de relações sociais ou entre os sexos" surgiram no final do século XX e colaboram com a resposta às indagações sobre "como o gênero dá sentido à organização e à percepção do conhecimento histórico e como o gênero funciona nas relações sociais humanas", ou seja, como a história iria "simultaneamente incluir e apresentar a experiência das mulheres" dependia do gênero como categoria de análise, pois é preciso perguntar, com frequência, como as coisas aconteceram e descobrir por qual motivo aconteceram (Scott, 2019, p. 65-66).

Segundo a definição de Scott (2019, p. 67-69), gênero integra as relações sociais baseado nas diferenças existentes entre os sexos, assim como é "uma forma

primeira de significar as relações de poder", importando em que "as mudanças na organização das relações sociais correspondem sempre à mudança nas representações de poder". O gênero compreende um campo no qual ou mediante o qual o poder é articulado, não sendo o único campo, mas "um meio persistente e recorrente de tornar eficaz a significação do poder no Ocidente, nas tradições judaico-cristãs e islâmicas".

Gênero significa, assim, uma pergunta que pode ser feita em qualquer momento por qualquer sociedade, que é "como mulheres e homens estão sendo definidos, um em relação ao outro" ou "como as sociedades têm tentado impor significados e mantê-los no lugar" e "como os indivíduos têm se imaginado, não se encaixando nessas categorias". Nessa perspectiva, "gênero significa uma norma regulamentadora que nunca funciona plenamente" e sua importância como categoria útil de análise ainda se apresenta se as perguntas interessantes forem feitas, buscando saber quem estabelece essas definições, esses significados, com qual finalidade, como são aplicadas as definições e como os "indivíduos e grupos resistem a essas definições" (Scott, 2013, p. 162).

Judith Butler, por sua vez, no fim do ano 1989, escreveu o livro *Gender Trouble*, com tradução no Brasil como "Problemas de Gênero: feminismo e subversão da identidade", propondo uma descrição para a natureza performativa do gênero, a expressão do gênero pelos indivíduos, segundo suas próprias escolhas, no propósito de uma existência melhor.

Enquanto Joan Scott tinha como objetivo investigar "como o gênero funciona nas relações sociais", Judith Butler deslocou a pergunta para descobrir "como o gênero funciona na definição ontológica do sujeito", pensando gênero não apenas a partir da distinção sexo/gênero, mas com a integração de um outro componente, o desejo. Passou, assim, a elaborar gênero a partir do trinômio sexo/gênero/desejo (Heilborn; Rodrigues, 2018, p. 13, 2018).

Na teoria feminista, a existência de "mulheres" como sujeito do feminismo, pressupõe uma identidade definida por uma categoria única de mulher ou mulheres, que constitui "o sujeito em nome de quem a representação política é almejada", assim como "deflagra os interesses e objetivos feministas no interior do seu próprio discurso". Para a teoria feminista, desenvolver uma linguagem que pudesse

representá-las adequadamente ou completamente mostrou-se necessário, no objetivo de promover a visibilidade política das mulheres (Butler, 2018, p. 18).

No entanto, Butler (2018, p. 20) defende que o feminismo encontra um problema político ao supor que o termo mulheres, mesmo no plural, denota uma identidade comum. Ao invés de significar algo estável e direcionar o consentimento daquelas a quem pretende descrever e representar, o termo mulheres tornou-se problemático, "um ponto de contestação". Afinal, sendo alguém uma mulher, "isso certamente não é tudo que esse alguém é". O termo não consegue ser exaustivo porque "o gênero nem sempre se constitui de maneira coerente ou consistente nos diferentes contextos históricos", assim como o gênero se entrelaça, mediante interseções, com "modalidades raciais, classistas, étnicas, sexuais e regionais de identidades discursivamente constituídas", tendo como resultado a impossibilidade de se apartar a "noção de 'gênero' das interseções políticas e culturais em que invariavelmente ela é produzida e mantida".

Mesmo quando há propósitos emancipatórios na construção de uma suposta universalidade e unidade do sujeito do feminismo, a categoria una de mulheres gera domínios de exclusão, revelando consequências coercitivas e reguladoras dessa exclusão, criticando-se "categorias de identidade que as estruturas jurídicas contemporâneas engendram, naturalizam e imobilizam", como a noção binária de masculino e feminino, dissociando-se a especificidade do feminino da "constituição de classe, raça, etnia e outros eixos das relações de poder" (Butler, 2018, p. 22-3).

Butler (2018, p. 24-5) questiona em que medida a utilização, pelo feminismo, da categoria das mulheres só alcança estabilidade e coerência em um contexto de matriz heterossexual, assim como indaga qual seria o sentido de se "estender a representação a sujeitos cuja constituição se dá mediante a exclusão daqueles que não se conformam às exigências normativas não explicitadas dos sujeitos". Assim, a ideia de representação, para o feminismo, segundo Butler, somente teria significado, efetivamente, se "o sujeito 'mulheres' não for presumido em parte alguma".

Além de questionar a categoria mulher ou mulheres, desenvolvida pelo feminismo como identidade comum, Butler trabalha com o conceito de performatividade de gênero, recusando a ideia de identidade homogênea, invariável

no tempo, mas associando gênero a uma performance ou atuação, a partir dos significados transmitidos e assimilados de forma intergeracional e à experiência vivida ao longo da existência de um indivíduo.

Gênero significa uma identidade que se constrói de forma tênue ao longo do tempo mediante "repetição estilizada" de atos, gestos corporais, movimentos e encenações. Além da repetição estilizada de atos no tempo, a identidade de gênero corresponde a "uma performance em que as pessoas comuns, incluindo os próprios atores sociais que a executam, passam a acreditar e performar um modelo de crenças", constituindo a ilusão de um eu que é permanentemente definido pelo gênero. O gênero traduz um ato que já foi ensaiado antes, é um ato performado anteriormente por outras pessoas, como um roteiro que sobrevive aos atores que já atuaram e necessita de outros para ser novamente reproduzido (Butler, 2019, p. 214).

Butler (2019, p. 229) destaca sua preocupação em relação ao sistema de identidade de gênero binário e à referência implícita heterossexual para descrição de gênero, identidade de gênero e sexualidade, pois "independentemente do patriarcado sempre presente e da permanência da diferença sexual como uma operante distinção social, não existe nada no sistema binário de gênero que seja dado".

O gênero, inserido em um campo corporal do jogo cultural, apresenta-se como uma questão inovadora, apesar de estar bem evidente a existência de punições rigorosas para quem resolve questionar, sair do roteiro estabelecido ou improvisar de forma não autorizada, porque gênero não se inscreve, passivamente, em um corpo, nem se determina pela natureza, pela língua, pelo domínio simbólico ou pela "esmagadora história do patriarcado", mas é "aquilo que colocamos, invariavelmente, sob controle, diária e incessantemente, com ansiedade e prazer" (Butler, 2019, p. 229).

O estudo de gênero, tanto no contexto das relações sociais, com Joan Scott, como a partir da definição ontológica do sujeito, seus desejos e possibilidades, com Judith Butler, a partir da década de 1980, contribuiu para o alargamento do debate sobre as possibilidades das mulheres em relação aos homens, a reflexão sobre definição dos papéis de cada um, quem os define e por qual motivo, assim como permitiu a crítica em relação a uma visão unilateral da categoria mulheres e do binarismo sexo-gênero, adotada pelo feminismo.

2.2 A criação do patriarcado, segundo Gerdar Lerner

A teoria feminista e os movimentos feministas tornaram conhecida e se apropriaram da expressão patriarcado como forma de elaboração do pensamento sobre a opressão ou subordinação das mulheres no contexto social, em relação aos homens e sua supremacia. Apesar da crítica apresentada por Judith Butler, relacionada ao binarismo homens/mulheres, com o feminismo houve a difusão e maior utilização desse conceito, mesmo que trabalhado de forma mais ampliada e com ênfase na dominação dos homens sobre as mulheres.

Em 1977, a historiadora Lerner (2019, p. 9-19) começou a escrever sobre a "relação das mulheres com a história que explica a subordinação feminina", abordando as causas da posição colaborativa, cooperativa, cúmplice das mulheres nesse processo de sua própria subordinação, um ponto muito importante a ser observado, assim como as condições para se oporem a essa subordinação e a essencial ascensão da consciência feminista. Após oito anos, foi concluída a pesquisa, que resultou na publicação de dois livros diferentes, um em 1986 e traduzido para o português trinta e três anos depois, com o título *A Criação do Patriarcado* e um segundo livro, em 1993, *The Criation of Feminist Consciousness: From the Middle Ages to Eighteen-seventy*.

Para Lerner (2019, p. 289) o patriarcado é um sistema político sob o qual as mulheres viveram desde o início da civilização e ainda vivem na contemporaneidade, sendo o sentido utilizado pelas feministas para essa expressão mais ampla e abrangente do que seu significado mais limitado e tradicional. Em sua manifestação mais limitada, patriarcado corresponde ao sistema, proveniente historicamente do direito grego e romano, "em que o homem chefe de família tinha total poder legal e econômico sobre seus familiares dependentes, mulheres e homens". Essa dominação patriarcal dos chefes das famílias em relação aos seus parentes é mais antiga que a Antiguidade clássica, iniciando no terceiro milênio a. C., tendo a dominação masculina somente assumido novos contornos, sem que, necessariamente, terminasse com a outorga dos direitos civis para as mulheres, especialmente as casadas, no século XIX.

O patriarcado significa, portanto, "uma criação histórica formada por homens

e mulheres" e esse processo durou quase 2.500 anos até ser concluído, surgindo no Estado arcaico. Sua organização tem como unidade básica a família patriarcal, "que expressava e criava de modo incessante suas regras e valores" (Lerner, 2019, p. 261).

A noção limitada do termo patriarcado apenas contribuiu para impedir sua definição precisa e a percepção de que sua permanência se prolonga no mundo contemporâneo. Na perspectiva ampliada, patriarcado "significa a manifestação e institucionalização da dominância masculina sobre as mulheres e crianças na família e a extensão da dominação masculina sobre as mulheres na sociedade em geral" (Lerner, 2019, p. 290).

Essa definição sugere que o poder é dos homens em todas as instituições importantes da sociedade e as mulheres encontram-se privadas do acesso a esse poder, porém, isso não significa que "as mulheres sejam totalmente impotentes ou privadas de direitos, influência e recursos", sendo uma das tarefas árduas da história das mulheres delinear, com precisão, as diversas formas manifestadas pelo patriarcado, historicamente, assim como suas "variações e mudanças em sua estrutura e função, e as adaptações que ele faz diante da pressão e demanda das mulheres" (Lerner, 2019, p. 290).

Ao longo da história, foram sendo elaborados e definidos os papéis e comportamento que eram considerados apropriados aos sexos, sendo expressos na forma de valores, costumes, leis e papéis sociais, o que indica como o "gênero foi criado, definido e estabelecido" e suas definições influenciaram a formação do Estado (Lerner, 2019, p. 261).

Os papéis definidos para homens e mulheres ao longo do tempo, conforme seu sexo biologicamente considerado, contribuíram para o confinamento das mulheres às atividades relacionadas ao ambiente privado, maternidade, filhos e sua educação, propagando-se como sendo algo estabelecido pela natureza, porém, aos homens, destinavam-se os espaços públicos e o exercício da função provedora, possibilitando e mantendo o estado de subordinação das mulheres.

A história, para as mulheres, consistiu na sua luta por emancipação e liberdade, porém, diferentemente de homens de grupos oprimidos e subordinados, sua luta contra opressão e dominação é diferente e até hoje encontra-se mais atrasada em relação aos homens, cooperando para isso o fato de que "viveram um

estado relativamente maior de falta de liberdade do que os homens", eis que a sexualidade, aspecto de seus corpos, era controlada por outros (Lerner, 2019, p. 263).

A escravidão de pessoas iniciou-se com a escravidão das mulheres, somente após essa experiência é que os homens passaram a ser escravizados também, pois, quando as tribos eram conquistadas, os homens eram mortos. As mulheres significavam um recurso tanto quanto as terras adquiridas pelos homens, sendo trocadas ou compradas em casamento para beneficiar sua família. Quando dominadas ou compradas para escravidão, fazia parte de sua mão de obra seus serviços sexuais e seus filhos se tornavam propriedade de seus senhores (Lerner, 2019, p. 262).

Para Lerner (2019, p. 262), a escravidão das mulheres, associada ao machismo e ao racismo, antecedeu a formação e opressão de classes, pois as diferenças de classe foram, inicialmente, manifestadas e elaboradas em termos de relações patriarcais. Assim, a "classe não é um constructo separado do gênero", ao contrário, "a classe é expressa em termos relacionados à gênero".

Quando escravizadas, as mulheres sofriam a exploração como trabalhadoras, fornecedoras de serviços sexuais e reprodutoras, enquanto os homens sofriam a exploração como trabalhadores. A capacidade reprodutiva das mulheres e sua sexualidade são objetificadas e controladas por homens, posicionando-as em desvantagem e com restrição em termos psicológicos e, para as mulheres, "exploração sexual é a própria marca da exploração de classe" e "em qualquer momento específico da história, cada 'classe' é constituída de duas classes distintas – homens e mulheres", observando-se registros da exploração sexual sofrida por mulheres de classe baixa por homens de classe alta na antiguidade, sob o feudalismo, nos lares burgueses europeus dos séculos XIX e XX, assim como nas "complexas relações de sexo/raça entre mulheres dos países colonizados e seus colonizadores homens" (Lerner, 2019, p. 264).

A relação dos homens com a classe foi baseada em seu vínculo com os meios de produção, pois deter os meios de produção significava a possibilidade de dominar os que não os detinham, além de adquirir os serviços sexuais femininos como mercadorias, tanto das mulheres de sua própria classe como de classes subordinadas. Para as mulheres, porém, são seus vínculos sexuais com um homem

que medeiam sua relação com a classe, já que, por meio destes, acessam ou não os meios de produção e recursos (Lerner, 2019, p. 265).

O comportamento sexual das mulheres irá definir seu acesso à classe. As "mulheres respeitáveis" acessam à classe mediante vínculo com seus pais e maridos, desde que não quebrem as regras sexuais. Caso isso ocorra, podem ser rebaixadas de classe e marcadas como mulheres não respeitáveis. Já as mulheres que "se abstém de serviços heterossexuais (tais como mulheres solteiras, freiras, lésbicas)" recebem acesso aos recursos por conexão com um homem dominante da sua família de origem ou, de outra forma, são rebaixadas (Lerner, 2019, p. 265).

As mulheres solteiras, em sua maioria, ao longo da história e até meados do século XX, no ocidente, sofrem marginalização e dependem da proteção de parentes homens, o que permanece na maior parte dos países subdesenvolvidos. A independência e autossuficiência das mulheres atingem um pequeno grupo em toda a sociedade e, geralmente, são vulneráveis ao desastre econômico, observando-se que a opressão e a exploração econômicas são fundamentadas tanto na "transformação da sexualidade feminina em mercadoria quanto na apropriação pelos homens da força de trabalho das mulheres e de seu poder reprodutivo como aquisição econômica direta de recursos e pessoas" (Lerner, 2019, p. 265).

A posição de subordinação das mulheres ao longo do tempo encontra sustentação no sistema político do patriarcado, que se estende, em sua concepção ampliada, até o momento atual, sendo reforçado e reproduzido, de forma resiliente, no âmbito da família. É na família que os padrões estabelecidos para gênero são reforçados originalmente, enfatizando os papéis destinados aos homens e mulheres e fortalecendo a supremacia masculina.

Em diversos momentos da história a família patriarcal esteve presente. A poligamia e prisão de mulheres em haréns abrangiam o patriarcado no oriente. O patriarcado da Antiguidade clássica e em seu desenvolvimento europeu tinha sustentação na monogamia. Já nos estados considerados industrializados modernos, como os Estados Unidos, as relações de propriedade são desenvolvidas de forma mais igualitária no interior da família, do que aquelas em que o poder do pai se manifesta de forma absoluta, mas, mesmo assim, "as relações de poder econômico e sexual dentro da família não se alteram necessariamente". Podem ser

observados casos em que são mais igualitárias as relações entre os sexos e as relações econômicas mantém-se patriarcais, invertendo-se em outros casos, porém, em todos os casos, as mudanças no âmbito familiar "não alteram a dominação masculina básica no domínio público, nas instituições e no governo" (Lerner, 2019, p. 266).

Melhorias relativas no *status* das mulheres são observadas em determinadas sociedades, o que significa avanço no grau de sua situação, conferindo-lhes oportunidades de "exercer certa vantagem" inseridas no sistema do patriarcado. Percebe-se que "onde a mulher tem relativamente mais poder econômico, ela é capaz de ter, de certa maneira, mais controle sobre sua vida do que em sociedades onde ela não tem nenhum poder econômico", assim como a existência de grupos, associações ou redes econômicas de mulheres contribuem para o incremento da "capacidade das mulheres de neutralizar as imposições de seu sistema patriarcal particular" (Lerner, 2019, p. 267).

Apesar de serem as mulheres metade da população mundial, o sistema patriarcal ainda se manifesta na sociedade com sucesso, podendo ser verificados avanços e refluxos na direção da não subordinação das mulheres pelos homens, principalmente com a expressão do feminismo e elaboração de uma teoria feminista. Um aspecto que pode ser investigado para a sustentação desse modelo patriarcal de sociedade volta suas lentes para a colaboração das próprias mulheres nesse processo de dominação.

Lerner (2019, p. 30-267) indaga o que poderia explicar a "cumplicidade" histórica das mulheres para com a preservação do sistema patriarcal que as subjugava e para com a transmissão desse sistema político, ao longo de várias gerações, aos seus filhos e filhas. Nesse contexto, assenta que o sistema patriarcal só pode funcionar com essa cooperação, expressando-se como sustentáculo desse sistema mediante "doutrinação de gênero, carência educacional, negação às mulheres do conhecimento da própria história, divisão de mulheres pela definição de 'respeitabilidade' e 'desvio' de acordo com suas atividades sexuais; por restrições e coerção total". Além desses meios de se obter a contribuição das mulheres para com sua própria subordinação, a discriminação no acesso aos recursos econômicos e ao poder político e a concessão de privilégios de classe a mulheres obedientes também

são fatores importantes nesse processo.

Em razão da falta de poder político e da dependência econômica, a escolha racional das mulheres era buscar protetores fortes para si e seus filhos, mantendo suas vidas e moldando-se sob o "guarda-chuva" do patriarcado por quase quatro mil anos, em sua expressão como dominação paternalista (Lerner, 2019, p. 267).

A dominação paternalista[23] significa a "relação de um grupo dominante, considerado superior, com um grupo subordinado, considerado inferior, em que a dominação é mitigada por obrigações mútuas e direitos recíprocos". Dessa forma, acontece uma troca em que o dominado se submete para obter proteção e troca trabalho não remunerado por manutenção. Interessante observar que, em uma família patriarcal a submissão dos meninos à dominação do pai é transitória, somente enquanto não constitui e adquire responsabilidades em relação a sua própria família, mas as meninas e esposas subordinam-se aos homens por sua vida inteira, deixando essa posição em relação à dominância paterna para se manterem sob a proteção/submissão de um outro homem. A base de sustentação do paternalismo consiste, portanto, em um "contrato de troca não escrito: sustento econômico e proteção oferecidos pelo homem pela subordinação em todos os campos, serviço sexual e trabalho doméstico não remunerado oferecido pela mulher" (Lerner, 2019, p. 267-288).

Uma das principais formas de se manter a subordinação das mulheres é manifestada pela falta de consciência dessas mulheres sobre sua história de luta e conquistas, participando, há milênios, do "processo da própria subordinação por serem psicologicamente moldadas de modo a internalizar a ideia da própria inferioridade". Mantendo-se sob a "proteção" de um homem, as mulheres compartilham o poder desse homem em sua classe para explorar homens e mulheres

[23] Pateman (2020, p. 53-54) explica que, aparentemente, a dominação paternalista parece um contrato moderno em que se troca obediência por proteção e critica Lerner (2019), afirmando que sua linguagem sobre paternalismo "é uma maneira muito enganadora de falar sobre patriarcado contratual moderno", pois "paternalismo" é um termo apropriado para descrever contratos do mundo pré-moderno, quando as relações sociais estruturavam-se pelo parentesco ou *status*, sendo os contratualistas os "mais ferrenhos opositores do paternalismo", já que o modelo patriarcal da ordem política, em que os dominantes são como pais, foi "destruído pela teoria do contrato". No contrato social, o pai é assassinado pelos filhos, metaforicamente, transformando-se o direito patriarcal paterno em governo civil, "os filhos transferem essa dimensão o poder político para os representantes, o Estado.

de classes inferiores e, em uma sociedade de classes, as pessoas que têm algum poder têm dificuldade de se enxergar também como desfavorecidas e subordinadas, "destruindo a capacidade das mulheres de se enxergarem como parte de um grupo conexo, o que de fato não são, uma vez que mulheres de todos os grupos oprimidos existem em todas as camadas da sociedade" (Lerner, 2019, p. 268).

Essa conexão das mulheres a suas estruturas familiares torna problemático o desenvolvimento de uma solidariedade feminina e coesão de grupo, pois uma mulher, individualmente considerada, é ligada a um parente homem em sua família, mantendo suas obrigações em relação a esse núcleo, tanto em termos econômicos e estrutura familiar, como aceitando um parceiro em casamento em consonância com os interesses de sua família, o que significa dizer, em outras palavras, que "o controle sexual das mulheres estava ligado à proteção paternalista e que, nos vários estágios de sua vida, ela trocou protetores masculinos, mas nunca superou o estado infantil de se manter subordinada e sob proteção" (Lerner, 2019, p. 268-669).

Considerado o mais significativo impedimento ao desenvolvimento da consciência de grupo das mulheres, a "ausência de uma tradição que reafirmasse a independência e autonomia das mulheres em qualquer período do passado" possibilitava o aprendizado, desde cedo, pelas mulheres "livres", que seriam expulsas por seus parentes caso se opusessem contra a dominação pois, já que as mulheres "não tinham história", como lhes fizeram acreditar, a maioria das mulheres desconhecia a existência de alguma mulher ou grupo de mulheres vivendo sem a proteção masculina ou que "tivesse feito qualquer coisa significativa sozinho" (Lerner, 2019, p. 269).

Essa hegemonia dos homens sobre o sistema de símbolos, a prejudicar as mulheres na sua oposição ao sufocamento do sistema político do patriarcado, expressa-se pela "privação educacional das mulheres e monopólio masculino sobre sua definição", possibilitando que os homens explicassem o mundo "em seus próprios termos" e definissem as questões importantes, "de modo a se colocarem no centro do discurso" (Lerner, 2019, p. 270).

O homem se colocou no centro do mundo e, androcentricamente, passou a produzir conhecimento, divulgando-o e o reproduzindo de forma a excluir as mulheres, fazendo-as acreditar que não tinham uma história própria. Mesmo as

mulheres que acessaram a educação, em razão da posição de classe vinculada ao prestígio e paternalismo de um homem, não conseguiram, em longos períodos históricos, espaço para publicização de seu conhecimento e criatividade.

Trata-se de uma falácia androcêntrica que não pode ser desconstruída somente com a "adição de mulheres". A retificação desse estado de coisas necessita "reestruturação radical do pensamento e análise" que possibilite a aceitação, por definitivo, da situação fática de que a humanidade é formada de homens e mulheres em partes iguais e "as experiências, os pensamentos e *insights* de ambos os sexos devem ser representados em toda a generalização feita sobre seres humanos", pois "apenas quando os dois olhos enxergam juntos é que obtemos total alcance de visão e percepção exata de profundidade" (Lerner, 2019, p. 37-271).

Lerner (2019, p. 37) explica que a visão, em termos patriarcais, apresenta-se bidimensional, pois somente quando é possível "adicionar mulheres" a essa estrutura patriarcal a visão transforma-se em tridimensional. No entanto, apenas quando a terceira dimensão "está totalmente integrada e caminha com o conjunto; apenas quando a visão das mulheres é equivalente à visão dos homens é que percebemos as verdadeiras relações do todo e das conexões internas das partes".

No panorama do sistema patriarcal conhecido historicamente e na sua concepção ampliada, a conscientização das mulheres de sua condição de subordinação é essencial para possíveis transformações e supressão desse sistema, uma vez que a sua cumplicidade histórica se reproduz no tempo. A percepção de sua condição de invisibilidade histórica e atuação na mudança dessa perspectiva é inerente ao feminismo e às teorias feministas.

Essa transformação da consciência das mulheres sobre si mesmas pode ter como consequência a emancipação das mulheres da sua subordinação, trazendo para si a consciência, também, da existência de sua própria história, em um processo que está, apenas, iniciando, de forma a descortinar o mito de que as mulheres se encontram "à margem da criação da história e da civilização", o que ofereceu aos homens "uma visão distorcida e essencialmente errôneas do seu lugar na sociedade humana e no universo". Às mulheres foi negada a sua história, de forma a reforçar a aceitação dessa ideologia patriarcal, enfraquecendo a "noção de valor próprio da mulher individualmente", pois não é possível imaginar alternativas à realidade onde

não há precedentes (Lerner, 2019, p. 272-733).

As mulheres foram apresentadas pelos homens como "marginais à civilização" e "vítimas do processo histórico, mediante suas explicações em seus próprios termos e definição de questões importantes. Porém, "ser assim apresentada e acreditar é quase pior do que ser esquecida por completo" (Lerner, 2019, p. 273).

É possível a mudança de consciência que pode proporcionar o avanço das mulheres na sua posição de subordinação e subalternidade. Lerner (2019, p. 279) defende que essa mudança deve ocorrer em duas etapas. A primeira delas, a permanência na centralidade das mulheres, ao menos por um tempo, significando que ser centrada na mulher é fazer a pergunta de como seria definido o argumento se a mulher fosse o seu ponto central, tendo como pressuposto básico que "é inconcebível para qualquer coisa ocorrer no mundo sem que as mulheres estejam envolvidas, exceto se tiverem sido impedidas de participar por meio de coerção e repressão". A utilização de métodos e conceitos dos sistemas tradicionais de pensamento deve ser feita a partir da centralidade da mulher, pois não podem ser inseridas em espaços vazios de pensamentos e sistemas patriarcais, mas sim deslocadas para o centro para transformarem o sistema.

A segunda etapa para a mudança de consciência é abandonar, tanto quanto possível, o pensamento patriarcal e fugir desse pensamento significa "ser cética quanto a cada sistema conhecido de pensamento; criticar todos os pressupostos, valores de ordem e definições". Distanciar-se do pensamento patriarcal também significa que as mulheres precisam confiar em suas próprias afirmações, na experiência feminina, pois essa experiência costuma ser banalizada ou simplesmente ignorada, o que corresponde a ultrapassar "a resistência profundamente sedimentada" internalizada pelas mulheres mesmas em razão da tradição patriarcal, aceitando o seu conhecimento como válido (Lerner, 2019, p. 279).

O distanciamento do pensamento patriarcal sugere "desenvolver coragem intelectual, a coragem de se levantar sozinha, a coragem de buscar o inalcançável, a coragem de correr o risco do fracasso", sendo, talvez, o maior desafio para as mulheres pensadoras, escapar do "desejo de segurança e aprovação" para a qualidade da arrogância intelectual, a mais "não feminina" de todas, a "hubris suprema que atribui a si o direito de reordenar o mundo", dos homens que "constroem

o sistema" (Lerner, 2019, p. 279).

Lagarde y de los Rios (2018, posição 1407) acrescenta que a inimizade e opressão entre as mulheres é tão intensa que mesmo entre semelhantes se produz uma desidentificação e estranhamento que faz com que as mulheres não se reconheçam entre as casadas, enfermas, amantes, intelectuais, trabalhadoras, entre mulheres que compartilhem situação semelhantes. As mulheres se enfrentam entre si, inferiorizadas por consequência, se dominam umas às outras de maneiras diferentes, mas todas estão submetidas à opressão patriarcal, todas vivem no cativeiro de gênero.

Dessa forma, o patriarcado obtém, da confrontação entre as mulheres, um de seus maiores recursos de sobrevivência, já que as mulheres se mantêm ilhadas, divididas, antagonistas e alienadas politicamente como mulheres, como semelhantes. Distanciar-se do patriarcado, como expressão de sua transgressão política, significa buscar a coalizão entre as mulheres, sua aliança mediante a sororidade (Lagarde y de los Rios, 2018, posição 1407).

As mulheres, com a tomada de consciência, estão exigindo o direito de explicar e definir, de elaborar o pensamento além do patriarcado, agregando *insights* "transformadores ao processo de redefinição". Para Lerner (2019, p. 280), um mundo verdadeiramente humano, livre da dominação e hierarquia, é possibilitado por uma visão feminista que "permitirá que homens e mulheres libertem a mente do pensamento patriarcal, e também de sua prática", pois "o sistema do patriarcado é um constructo histórico; tem um começo, terá um final".

2.3 Dominação masculina, em Pierre Bourdieu

Algo que é repetido no tempo, por tradição e cultura, pode parecer correto e natural caso não se consiga manter um olhar de distanciamento crítico sobre a situação posta, seja no ambiente familiar, no trabalho ou nas relações sociais, dificultando o processo de transformação, tanto do indivíduo como das instituições.

Muitas vezes, sequer as próprias mulheres, individualmente, percebem a ação discriminatória existente em relação a si, ou de si em relação a outras mulheres, o que pode ser explicado, em um primeiro momento, em razão da imersão na cultura

do sistema patriarcal em que se encontram inseridas, enevoando a visão para detectar situações e posturas assimétricas, que vestem a roupagem de "naturais" e passam a se perenizar no tempo.

Pateman (2020, p. 23-38) explica que o termo patriarcado foi retomado ao uso popular e acadêmico com o renascimento do movimento feminista dos anos 1960. Apesar de "muito controverso" e com significado "problemático", as feministas utilizam o termo patriarcado em vários sentidos, para além do seu sentido literal de "governo paterno" e, mesmo com posições feministas no sentido de que há muitos problemas com o conceito, pelo que deveria ser abandonado, isso significaria "a perda, pela teoria política feminista, do único conceito que se refere especificamente à sujeição da mulher e que singulariza a forma de direito político que todos os homens exercem pelo fato de serem homens".

Apesar de existir a viabilidade de se nomear diversamente, com possibilidade de nomenclatura que sirva aos mesmos propósitos do termo patriarcado, como "falocracia", ou "androcentrismo" e "relações de gênero", não existe um bom motivo para se desprezar as expressões "patriarcado", "patriarcalismo", "patriarcal", uma vez que a incompreensão se relaciona ao fato de que o termo "patriarcado" ainda precisa se desvencilhar "das interpretações patriarcais de seu significado" (Pateman, 2020, p. 38).

Para Pateman (2020, p. 14-41) o patriarcado, interpretado como regime paterno, de forma literal, já não é mais paternal há muito tempo, pois a sociedade moderna não está mais estruturada nas bases do parentesco e do poder exercidos pelos pais. No mundo moderno, "as mulheres são subordinadas aos homens *como* homens, como fraternidade, pois o "poder conjugal não é paterno, e sim parte do direito sexual masculino, o poder que os homens exercem como homens e não como pais.

Assim, Pateman (2020, p. 33-38) afirma que patriarcado corresponde a um símbolo, metáfora, linguagem e reduzi-lo ao poder paterno, simplesmente, invisibiliza a "contínua dominação dos homens adultos sobre as mulheres adultas", sendo urgente a elaboração de uma "história feminista do conceito de patriarcado".

A dominação persistente dos homens sobre as mulheres, muitas vezes exercida de forma sutil, é observada ao longo da história, estabelecendo-se o seu

domínio e os colocando na centralidade da ordem das coisas, como se fosse algo natural, sem que a reação das mulheres seja suficiente para uma transformação desse *status*, tornando-se necessária a tentativa de compreensão desse fenômeno.

Faz parte do "arsenal" da dominação a instituição de uma cisão irredutível, a distinção entre "nós e eles ou elas", bem como estigmatizar com base em representações e normas oferecidas como verdades "naturais" e universais, para, assim, "excluir do espaço social onde se elaboram as decisões relativas ao contrato social". A tentativa de invisibilizar o outro, para que não possa ser considerado um interlocutor válido, já que é apenas um caso particular, garante que o dominante "ocupe legitimamente a posição de representante universal", desapropriando e colocando o outro em situação de tutela, "como a apropriação do corpo da mulher" (Apfelbaum, 2009, p. 77-78).

A partir do estudo da sociedade Cabilia[24], Bourdieu (2014) dedicou-se à reflexão do que nominou dominação masculina e como essa dominação se manifesta e se reproduz ao longo do tempo, com a cumplicidade das mulheres e instituições, apesar de serem as mulheres, em posição numérica, metade da população do mundo.

Bourdieu (2014, p. 7) enfatiza a dificuldade do tema que denomina *paradoxo da dóxa*[25]. O respeito à ordem do mundo, mundo da vida, seus sentidos proibidos, obrigações e sanções, é verificado sem que existam maiores transgressões, subversões, delitos e "loucuras", sendo ainda mais surpreendente o fato de que essa

[24] Sayão (2003, p. 144) esclarece que a Cabília integrava uma sociedade camponesa, originária da tribo Kabiles, integrante dos povos berberes, ocupantes das montanhas Atlas, que se localizam no norte da África. Bourdieu desenvolveu sua pesquisa juntamente a esse povo entre 1950 e 1960, o que resultou em várias elaborações e reelaborações, em razão da extensão do trabalho e do tempo dedicados à compreensão da "forma de pensar e na estrutura cultural desse povo". Bourdieu (2014, p. 13-14) afirma que desenvolveu uma espécie de experiência de laboratório a partir da análise etnográfica das estruturas objetivas, assim como das formas cognitivas de uma "sociedade histórica específica, ao mesmo tempo exótica e íntima, estranha e familiar, a dos berberes da Cabília, como instrumento de um trabalho de socioanálise do inconsciente androcêntrico capaz de objetivação das categorias deste inconsciente". A Argélia possui um papel significativo na obra desenvolvida por Bourdieu, local em que estudou filosofia e passou a se dedicar à sociologia, faz sua primeira pesquisa e escreve os primeiros textos, sendo os mais conhecidos aqueles em que estuda a região de Cabília (Criado, 2017, p. 39-40).

[25] *Doxa* é uma palavra grega traduzida em francês, frequentemente, como opinião. O termo é designado, em Platão, como uma forma degradada de crença oposta ao conhecimento sólido e rigoroso da ciência, tendo como modelo supremo a filosofia, "ninguém vive sem uma dose de 'algo evidente', mas a mesma *doxa* não é compartilhada por todos os indivíduos: uma pessoa pode sentir-se estranha no universo da outra" (Pinto, 2017, p. 157-158).

ordem estabelecida se perpetue tão facilmente, "com suas relações de dominação, seus direitos e suas imunidades, seus privilégios e suas injustiças, salvo uns poucos acidentes históricos", assim como sejam "aceitáveis ou até mesmo naturais", permanentemente, as mais intoleráveis condições da existência.

A dominação masculina é exercida por uma violência simbólica, suave, insensível, que se apresenta invisível para as suas próprias vítimas, exercida, em sua essência, por vias simbólicas de comunicação e conhecimento, do desconhecimento, do reconhecimento ou, em último viés, do sentimento (Bourdieu, 2014, p. 7-8).

A força da ordem masculina já se evidencia pelo fato de não necessitar de qualquer justificação. A divisão existente entre os sexos é naturalizada, inserida na "ordem das coisas", de forma que as divisões socialmente construídas entre os sexos são consideradas evidentes, naturais e adquirem reconhecimento de legitimação. A visão androcêntrica, portanto, "impõe-se como neutra e não tem necessidade de se enunciar em discursos que visem a legitimá-la". A diferença *biológica* entre os sexos e, de forma específica, a diferença *anatômica* entre os órgãos sexuais pode "ser vista como justificativa natural da diferença socialmente construída entre os *gêneros* e, principalmente, a divisão social do trabalho" (Bourdieu, 2014, p. 17-20).

Nesse ponto, Sayão (2003, p. 122) assenta que as pessoas são identificadas com um determinado sexo assim que nascem, a partir de diferenças anatômicas e essa "simples observação dos órgãos externos 'diagnostica' uma condição de que deve valer para toda a vida". Passa-se a ser homens ou mulheres sob construções da cultura decorrentes dessa diferença biológica, evidenciando-se "inúmeras desigualdades e hierarquias que se desenvolveram e vêm se acirrando ao longo da história humana, produzindo significados e testemunhando práticas de diferentes matizes".

A ordem social passa a atuar como uma significativa máquina simbólica que ratifica a dominação masculina, na qual tem seu alicerce. Isso é observado na divisão do trabalho, em relação às atividades distribuídas a cada um dos sexos, dos locais, momentos e instrumentos; na estrutura dos espaços reservados, destinando aos homens os lugares de assembleia ou mercado e a casa às mulheres; no interior das próprias casa, cabendo aos homens os salões e às mulheres o estábulo, água e vegetais; na estrutura do tempo, sendo o ano agrário ou o ciclo da vida, com

momentos de ruptura, masculinos e femininos os "longos períodos de gestação" (Bourdieu, 2014, p. 18).

A ordem masculina, a visão androcêntrica, se inscreve nos corpos, por injunções tácitas que se encontram implícitas nas rotinas da divisão do trabalho ou mesmo nos rituais coletivos ou privados, como a colocação das mulheres à margem, excluindo-as de lugares públicos. A regularidade da ordem física e social impõe e inculca medidas que excluem as mulheres das tarefas consideradas mais nobres, reservando-lhes lugares inferiores, definindo-lhes a postura correta de seu corpo, de forma a se manter curvadas e com braços fechados sobre o peito quando diante de homens respeitáveis, atribuindo-lhes tarefas consideradas penosas e desprezadas pelos homens (Bourdieu, 2014, p. 34).

Os ritos de instituição, ou seja, aquilo que está institucionalizado, são eficazes simbolicamente para essa inculcação, inscrevendo-se em uma "série de operações de *diferenciação*" com objetivo de destacar, no homem ou mulher, signos externos conforme definição social de sua *distinção* sexual, ou estimulando práticas convenientes a seu sexo, "proibindo ou desencorajando condutas impróprias, sobretudo na relação com o outro sexo" (Bourdieu, 2014, p. 34).

Enquanto os meninos submetem-se a um rito de separação, para emancipá-los das mães e garantir sua masculinização progressiva, rompendo sua quase-simbiose original e assentando sua própria identidade sexual, para as meninas os ritos de socialização são voltados a lhes impor limites, "todos eles referentes ao corpo, definido para tal como sagrado". Observando a sociedade Cabília, Bourdieu registra que aos homens é apropriado "enfrentar, olhar de frente e com postura ereta", mas a submissão feminina parece se expressar naturalmente pelo fato de "se inclinar, abaixar-se, curvar-se, de se submeter ("o contrário de pôr-se acima de"), nas posturas curvas, flexíveis, e na docilidade correlativa que se julga convir à mulher", correspondendo à "arte de se fazer pequena" em uma espécie de "confinamento simbólico". Essa postura, pode ser facilmente verificada também nos Estados Unidos e Europa, apresentando-se como imperativos ao feminino sorrir, baixar os olhos, aceitar as interrupções (Bourdieu, 2014, p. 38-39).

A imposição de todas as possibilidades de contenção às mulheres inicia-se quando meninas, prosseguindo na vida adulta, integrando a educação para a sua

existência. Trata-se da exigência de que se mantenham confinadas aos gestos delicados, à fala doce, aos trabalhos domésticos e invisíveis, cabendo aos homens a impetuosidade nas atitudes do viver e a ocupação dos espaços públicos, como se fossem naturalmente seus. Ultrapassar esses limites, impostos há tanto tempo, é um dos desafios para assegurar às mulheres uma existência sem fronteiras, em plena capacidade.

O tema da dominação simbólica masculina, persistente na história, é próprio do trabalho de sua eternização, desempenhado pelas instituições, como família, igreja, escola, no âmbito dos esportes e jornalismo, perpetuando-se o arbitrário como ordem estabelecida, o que explica o fato de as próprias mulheres não perceberem, muitas vezes, que certas situações intoleráveis não podem ser consideradas naturais ou aceitáveis (Bourdieu, 2014).

O poder simbólico, para Bourdieu (2002, p. 14-15), é um poder quase mágico que possibilita alcançar o que seria conquistado pela força, física ou econômica, com o efeito específico da mobilização. Esse poder somente é exercido se for devidamente reconhecido, ou seja, não considerado arbitrário, pois "o que faz o poder das palavras e das palavras de ordem, poder de manter a ordem ou subverter, é a crença na legitimidade das palavras e daquele que as pronuncia, crença que a produção não é da competência das palavras".

Essa magia do poder simbólico possibilita que os dominados contribuam, a sua revelia ou até mesmo contra a sua vontade, com a sua própria dominação, pelo que aceitam, tacitamente, os limites que lhes são impostos, mediante experiências precoces e prolongadas de "interações permeadas pelas estruturas de dominação" (Bourdieu, 2014, p. 50-51).

No contexto relacionado à dominação masculina e poder simbólico, é importante destacar que Bourdieu trabalha com conceitos conectados de capital, campo e *habitus*, que contribuem para a compreensão desses fenômenos, assim como da colaboração das instituições na sua reprodução e como as mulheres os assimilam mentalmente, também participando da alimentação desse sistema, que as coloca em posição subordinada.

Para Bourdieu (2002, p. 145), um capital significa o reconhecimento que recebem do grupo. O capital simbólico consiste em uma distinção, um "capital,

qualquer que seja a sua espécie, quando percebido por um agente dotado de categorias de percepção resultantes da incorporação da estrutura de sua distribuição", ou seja, "quando conhecido e reconhecido como algo óbvio".

Um capital pode ser estabelecido, assim, como um "recurso", conforme o modelo relativo ao "patrimônio", este compreendido como "um estoque de elementos (ou "componentes") que podem ser possuídos por um indivíduo, um casal, um estabelecimento, uma 'comunidade', um país etc." Pode, ainda, um capital ser considerado uma forma de "segurança", em especial quando se pensa em futuro e pode, em casos específicos, "ser investido e acumulado de modo mais ou menos ilimitado" (Lebaron, 2017, p. 101).

O capital simbólico individual, por exemplo, assim como o de um grupo ou instituição, reflete como esse indivíduo, grupo ou instituição é visto, é valorizado, pelos demais, pela sociedade, sendo "o estatuto simbólico, em sua dimensão mais concreta, que corresponde ao fato de ser 'reconhecido', 'valorizado' ('considerado', 'apreciado', 'amado', etc.)". Por outro lado, a discriminação ou estigmatização de qualquer natureza são fontes para várias formas de opressão (Lebaron, 2017, p. 101).

Isso significa, como esclarece Bourdieu (2002, p. 145), que "na luta pela imposição da visão legítima do mundo social, em que a própria ciência está inevitavelmente envolvida, os agentes detêm um poder à proporção do seu capital", conforme o reconhecimento recebido por um grupo.

O *habitus* corresponde a um "conhecimento adquirido e um *haver*, um capital (de um sujeito transcendental na tradição idealista) o *habitus, a hexis,* indica a disposição incorporada, quase postural", um "lado ativo do conhecimento prático" que a tradição materialista havia abandonado (Bourdieu, 2002, p. 61).

Cortés (2016, p. 59-60) explica que *habitus* corresponde a um princípio gerador, estruturado e estruturante, que impulsiona as práticas dos agentes, não sendo apenas um princípio de ação, "mas também uma estrutura cognitiva formadora de esquemas de classificação e de percepção conformes à ordem social". Esses esquemas de percepção resultam, por sua vez, da assimilação das "estruturas mentais ou cognitivas dominantes em um dado campo", isto é, o *habitus* se estruturará a partir da "apreensão da estrutura social de determinado campo social e sua interiorização".

As ações dos agentes, assim, compreendem tanto a sua história individual, iniciada ao nascer, como sua história coletiva, aquela acumulada a partir da estrutura social do campo em que se insere e a capacidade transformadora relaciona-se ao campo social no qual o agente se insere. Mesmo que apresente a "tendência conservadora de reproduzir a lógica objetiva dos condicionamentos por meio de práticas (ações)", o *habitus* possui consigo uma potência geradora, existindo sempre a possibilidade do imprevisível, de uma reação contrária às "forças conservadoras do campo social", o que possibilita mudanças no status pessoal e do campo social no qual se insere o agente (Cortés, 2016, p. 60-61).

Bourdieu (2002, p 68-69) explica que a teoria geral dos campos foi sendo elaborada pouco a pouco, observando-se "propriedades gerais, válidas nos diferentes campos, que a teoria econômica tinha assinalado sem delas possuir o adequado fundamento teórico". A compreensão da gênese social de um campo possibilita "aprender aquilo que faz a necessidade específica da crença que o sustenta, do jogo de linguagem que nele se joga, das coisas materiais e simbólicas em jogo que nele se geram", explicando "os atos dos produtores e às obras por eles produzidas"

A elaboração da teoria do campo por Bourdieu busca propor um modelo geral para pensar as sociedades diferenciadas, eis que as sociedades são caracterizadas, em geral, como "forte diferenciação social das atividades ou funções". Alguns elementos podem ser destacados e que se encontram na definição de campo, como o fato de um campo significar um microcosmo inserido em um macrocosmo correspondente ao espaço social global, este sendo nacional ou, mais raramente, internacional. Cada campo possui desafios e regras específicas e são irredutíveis em relação às regras do jogo e aos desafios de outros campos, assim como um campo é considerado "um 'sistema' ou 'espaço' estruturado de posições ocupadas pelos diferentes agentes do campo", pelo que as práticas estratégicas desses agentes somente são compreendidas quando relacionadas às posições que ocupam no campo, dizendo respeito a estratégia dos dominantes e dos dominados (Lahire, 2017, p. 64-65).

Ao se debruçar sobre a noção de campo na teoria de Bourdieu, Almeida (2017, p. 126) o explica como "um recorte analítico do espaço social, caracterizado como

um sistema de relações objetivas entre agentes dotados de capitais simbólicos de diferentes tipos e origens, posicionados em hierarquias de poder definidas estruturalmente", sendo este o lugar no qual são travadas lutas simbólicas por legitimidade.

Isso significa que o campo é um espaço de lutas, "uma arena onde está em jogo uma concorrência ou competição entre os agentes que ocupam as diversas posições", para a conquista do capital específico do campo considerado ou redefinição desse capital, que, por sua vez, é distribuído de forma desigual entre os agentes, daí a existência de dominantes e dominados. No entanto, apesar desse espaço de luta, os agentes têm interesse de que o campo exista e assim mantém uma "cumplicidade objetiva". Cada campo possui, ainda, um *habitus* próprio, isto é, suas disposições incorporadas, bem como uma autonomia relativa, possibilitando que as lutas existentes no campo tenham sua própria lógica (Lahire, 2017, p. 65).

Os dominados passam a aplicar categorias que foram construídas pelo ponto de vista dos dominantes nas relações de dominação, o que faz com que sejam consideradas naturais. A violência simbólica, "doce e quase sempre invisível", portanto, é instituída mediante a adesão que o dominado não pode deixar de oferecer ao dominante e, assim, à dominação, isso porque o dominado somente tem os instrumentos de conhecimento que ambos conhecem e possuem, mas que não são mais do que a "forma incorporada da relação de dominação", para pensar sua relação com o dominante, o que faz com que essa relação seja vista como natural (Bourdieu, 2014, p. 47).

Os instrumentos de conhecimento, os campos da ordem jurídica, política, esportes, literatura, ciência, são permeados pela ocupação masculina, em regra, ocasião em que os homens constroem o conhecimento, os normativos, a informação, pois preenchem, naturalmente, os espaços de poder, reproduzindo o padrão de dominação patriarcal, que é assimilado pelas mulheres como natural.

Bourdieu (2014, p. 49-50) esclarece, assim, que os efeitos da dominação simbólica são exercidos por "esquemas de percepção, avaliação e de ação que são constitutivos dos *habitus*" e que fundamentam uma relação de conhecimento obscura a ela mesma, para além das decisões de consciência e dos controles de vontade, pois os efeitos da dominação simbólica, tanto de gênero, raça, etnia, não se

exerce na "lógica pura das consciências cognoscentes".

A força simbólica, portanto, não imprime qualquer coação física, pois significa uma forma de poder que se exerce sobre os corpos como que por magia, que só atua apoiada em predisposições colocadas, como "molas propulsoras, na zona mais profunda dos corpos", gastando, assim, pouca energia em seu propósito, eis que proporciona disposições ao "trabalho de inculcação e de incorporação naqueles ou naquelas que, em virtude desse trabalho, se veem por elas capturados". O poder simbólico é, portanto, um poder que somente é exercido se for *reconhecido,* ignorando-se a sua arbitrariedade, possibilitando a obtenção do que é obtido com a força física ou econômica (Bourdieu, 2002, p. 14, 2014, p. 50).

É possível compreender a dominação masculina e a submissão feminina quando se atenta aos efeitos duradouros que a ordem social estabelecida exerce sobre mulheres e homens mediante disposições espontaneamente harmonizadas com esta ordem, aceitas também espontaneamente pelas mulheres, mas, ao mesmo tempo, extorquidas destas mulheres, tratando-se do paradoxo da dominação masculina (Bourdieu, 2014, p. 50).

Sayão (2003, p. 126) explica que, ao longo da década de 1990, o debate sobre gênero, poder e dominação foi energizado por disputas relacionadas ao campo acadêmico e de posições teóricas, com críticas contundentes formuladas por teóricas feministas ao pensamento, mesmo que dinâmico[26], de Bourdieu, fazendo-o reescrever o texto original em certos momentos, o que o levou a lançar comentários "ácidos" a posições feministas.

Um ponto de crítica à elaboração da teoria da dominação masculina de Bourdieu sustenta-se na ideia considerada pelo autor de uma cultura mediterrânea como hegemônica e universal, bem como uma crítica à "gênese da dominação masculina e dos binarismos que estruturam um modo de pensar ocidental" (Sayão, 2003, p. 126).

[26] *A dominação masculina* foi publicada, pela primeira vez, em 1990 (Bourdieu, 1995), sendo que Bourdieu se propôs a esclarecer alguns aspectos do seu trabalho clássico em dois textos seguintes, um datado de 1996, denominado *Novas reflexões sobre a dominação masculina*, e um outro de 1998, produto de uma conferência que proferiu na Berkeley. Anos mais tarde, em 1999, o autor publica um livro com o mesmo título e explica a necessidade de reforçar e corrigir algumas análises anteriores sobre o assunto (Sayão, 2003, p. 126).

Bourdieu sustenta a sua teoria, dessa forma, no estudo de uma dominação masculina como uma "estrutura invariável", incorporada por ambos os sexos necessariamente, com diferenças importantes em razão do poder constituído como masculino, mas não enfatiza as ações feministas para correlação de forças ao exercício desse poder. Ou seja, mantém-se distante de teorias que rejeitam a tese de que as mulheres são universalmente dominadas (Sayão, 2003, p. 125-126).

Sayão (2003, p. 127) defende que, diferentemente de Bourdieu, Michelle Perrot oferece visibilidade ao movimento que as mulheres protagonizaram, para se contrapor ao poder exercido pelos homens, em instituições e espaços como a casa, com estratégias relacionadas à vida cotidiana, colocando-lhes como sujeitos da história ao utilizar um recurso teórico-metodológico que oferece sentido à vida cotidiana e aos papéis informais.

Perrot (2017) critica a exclusão das mulheres da história e apresenta os mecanismos de resistência e exercício de poder que as mulheres vão descobrindo para enfrentamento do controle autoritário masculino, observados mediante atos cotidianos que possibilitam a intervenção das mulheres na vida social e relativizam, assim, a sua submissão e passividade ao poder dominante.

As mulheres desenvolveram, portanto, ações para resistir à dominação masculina e ao seu peso simbólico, causando fissuras nas estruturas do poder dominante, sendo importante estudar as mulheres como agentes da história com ênfase em domínios em que se evidenciava a sua participação, como o privado e o cotidiano, com suas múltiplas relações de poder, e não somente em relação à esfera pública, que constituiu, por muito tempo, "interesse dos historiadores impregnados do positivismo e de condicionamentos sexistas" (Sohiet, 2013, p. 81).

Sohiet (2013, p. 83) explica que historiadores[27] evidenciam a presença das mulheres também em espaços públicos, especialmente as mulheres dos segmentos populares, com atuação de exercício de poder em suas comunidades, em papéis informais, mas como seres sociais que muito contribuíram para ações articuladas

[27] A própria Rachel Sohiet, além de Michelle Perrot, Natalie Davis, Arlette Farge, Maria Odila da Silva Dias buscam estudar os papéis informais das mulheres, visibilizados mediante enfoque no cotidiano, o que constitui um recurso para a "obtenção de pistas que possibilitem a reconstrução da experiência concreta das mulheres em sociedade, que no processo relacional complexo e contraditório com os homens têm desempenhado um papel ativo na criação da sua própria história" (Sohiet, 2013, p. 83).

em busca de um objetivo concreto, eis que "criatividade, sensibilidade, imaginação tornam-se fundamentais na busca de pistas que permitam transpor o silêncio e a invisibilidade que perdurou por tão longo tempo quanto ao passado feminino".

Por sua vez, Apfelbaum (2009, p. 79) afirma que, em suas reflexões, Bourdieu insiste no "caráter opaco e inerte da violência simbólica", nunca questionando "como ele mesmo, na qualidade de representante da classe dos homens e da autoridade científica, contribui para a reprodução e a perenidade da dominação masculina".

O próprio conhecimento pode ser expressão das relações de dominação que perpassam a sociedade, ou seja, um instrumento que atua a serviço da própria dominação. Assim, a possibilidade de fala representa, para aquele que é oprimido, uma modalidade de resistir e de lutar contra o exercício da dominação, não sendo por acaso que uma das primeiras reivindicações no âmbito das ciências sociais foi o restabelecimento da fala das mulheres e um dos motivos para que se retomassem os métodos qualitativos de estudo, como entrevistas e histórias de vida, colocando no palco as dominadas (Apfelbaum, 2009, p. 79).

O rompimento do confinamento ao silêncio permite a transformação desse silêncio em linguagem e ação, como defendido por Lorde (2019, p. 51), ao sustentar que o mais importante "deve ser dito, verbalizado e compartilhado", mesmo que se corra o risco das mágoas e incompreensões, sendo essencial que as mulheres reconheçam seu "papel vital nesse processo".

Percebe-se, portanto, que a teoria da dominação masculina formulada por Pierre Bourdieu contribui para analisar esse fenômeno de forma estrutural, considerada em um panorama macro relacionado a aspectos universais da subordinação e as teorias que se concentram no cotidiano trazem visibilidade à história das mulheres não apenas na sua condição de submissão ao patriarcalismo, mas como personagens que buscam o exercício de poderes que causam fissuras no bloco sedimentado da opressão, ainda que não formalmente integrados na estrutura androcêntrica, complementando-se, portanto.

2.4 A contribuição da teoria das capacidades de Martha Nussbaum

O confinamento das mulheres aos espaços e atividades definidas pela visão androcêntrica de mundo, sustentada na estrutura da dominação masculina e sua subordinação, vem, historicamente, sofrendo fissuras, de forma a possibilitar o exercício pleno das capacidades que lhes pertence, e não apenas as que lhes foram destinadas ou definidas.

Para exercício dessas possibilidades, de grande significado a contribuição das formulações teóricas feministas, ampliando o olhar sobre construções como patriarcado, dominação, gênero, assim como se enfatizando as assimetrias persistentes entre homens e mulheres na tentativa de contenção ao exercício das capacidades das mulheres.

Nussbaum (2017, p. 31) explica que o exercício de uma vida plenamente humana, pelas mulheres, necessita de um apoio essencial, que lhes falta, pelo simples fato de serem mulheres, em várias partes do mundo. Dessa forma, defende que o pensamento político e econômico deve ser feminista, em especial em razão dos problemas que as mulheres enfrentam, somente pelo seu sexo, em praticamente todas as nações do mundo, problemas que devem ser compreendidos para que se enfrente corretamente os temas pobreza e desenvolvimento.

As mulheres ainda não são vistas como um fim em si mesmas, como pessoas com dignidade, que merecem respeito das leis, das instituições e as desigualdades sociais e políticas dão às mulheres capacidades humanas desiguais. Com frequência, as mulheres são consideradas como instrumento dos desejos de outrem, meras reprodutoras, encarregadas dos cuidados, agentes da prosperidade da família ou mesmo proporcionadoras das descargas sexuais (Nussbaum, 2017, p. 28).

Assim, as mulheres ainda precisam de suporte em funções fundamentais da vida humana, na maior parte do mundo, e carecem do apoio essencial para viver uma vida “plenamente humana", pois estão alimentadas de forma pior, possuem um nível menor de saúde, são mais vulneráveis à violência e ao assédio. Muitas, provavelmente, não estão sequer alfabetizadas, muito menos possuem formação técnica, sofrem intimidação das famílias ou maridos se desejam ingressar no mercado de trabalho e, quando conseguem, também sofrem discriminação salarial

ou assédio sexual no local de trabalho, sem que possuam recursos legais para se defenderem. Em muitos países sequer possuem a igualdade prevista no arcabouço legal (Nussbaum, 2017, p. 27).

Para que se consiga viver uma vida "plenamente humana", que é uma vida permeada integralmente pelas potencialidades humanas da razão prática e da sociabilidade, Nussbaum (2013, p. 84, 2017, p. 32,) elabora a importância das capacidades humanas, que correspondem àquilo que "as pessoas são de fato capazes de fazer e ser, instruídas, de certa forma, pela ideia intuitiva de uma vida apropriada à dignidade do ser humano" e significa um enfoque da evolução da qualidade de vida, iniciado, pioneiramente, no âmbito da economia, por Amartya Sen[28].

Trata-se de uma abordagem filosófica para identificação dos problemas e indicação de soluções, baseando-se, também, em uma visão universalista das funções centrais do homem unida a uma forma de liberalismo político, sustentando a existência de princípios constitucionais básicos a serem respeitados e implementados pelo governo de todas as nações, como um mínimo necessário à dignidade humana e autorrespeito (Nussbaum, 2017, p. 32).

Nussbaum (2013, p. 84, 2017, p. 40) esclarece que sua abordagem das capacidades surge da colaboração com Amartya Sen no Instituto Mundial de Pesquisa Econômica do Desenvolvimento da Universidade das Nações Unidas[29], em perspectiva diferente daquela elaborada por Amartya Sen para funcionamento e capacidade no campo da economia.

---

[28] Martha Nussbaun foi trabalhar com o economista indiano Amartya Sen, em 1986, no *Wider World Institute for Development Economics Reserch*, instituto da Universidade das Nações Unidas, que desenvolveu sua concepção de capacidades "a partir da crítica ao modelo de análise da qualidade de vida dos habitantes de determinados países a partir da renda *per capita*" e, com base no trabalho de Sen, organismos internacionais, como UNESCO, adotam o índice de Desenvolvimento Humano (IDH), que observa taxa de mortalidade, de emprego, escolaridade e outros para aferir a qualidade de vida de certa população. A partir de então, Nussbaum passa a visitar, com regularidade, países como Finlândia e Índia e a experiência marcará o pensamento filosófico da autora, que começa a trabalhar com temas relacionados à justiça social contemporânea, em especial com a situação das mulheres em nações pobres, reconhecendo, por exemplo, que a democracia constitucional da Índia não conseguia garantir igualdade entre os sexos e as mulheres eram tratadas como cidadãs de segunda classe (Castro, 2013, p. XVIII-XIX).

[29] *World Institute for Development Economics Research* (UNU-WIDER).

Amartya Sem trabalha com a noção de capacidade para assinalar um espaço no qual pode-se realizar, de forma mais produtiva, comparações no campo da qualidade de vida, no padrão de vida. Nussbaum, por sua vez, pergunta o que as pessoas são realmente capazes de ser ou fazer, ao invés de indagar sobre a satisfação das pessoas ou dos recursos que as pessoas podem manejar, articulando, assim, a ideia de um patamar mínimo de capacidades e como essas capacidades podem fornecer uma base de princípios constitucionais centrais exigíveis pelos cidadãos em relação aos seus governos, pois, mais importante do que a noção de igualdade plena é a noção de um patamar mínimo de capacidades ao exercício da cidadania (Nussbaum, 2017, p. 40-41).

Coube a Nussbaum (2017, p. 42-111) a elaboração de uma lista de capacidades centrais, universal, o que não foi feito por Amartya Sen, que centraliza seus estudos na limitação do espelho no qual as medições de qualidade de vida são feitas, apresentando muitos exemplos e organizando, nos Relatórios sobre o Desenvolvimento Humano, ideias que correspondem a alguns pontos da lista de capacidades formulada por Nussbaum, que descreve, também, seu uso para formulação de princípios políticos básicos que deveriam ser subscritos pelas garantias constitucionais, sem ignorar os problemas que as mulheres realmente enfrentam, examinando vidas reais em suas estruturas sociais e materiais.

Uma distinção significativa entre os autores está na fundamentação filosófica utilizada por Nussbaum (2017, p. 43-111), baseada nas ideias de funcionamento humano de Aristóteles e do uso dessas ideias por Karl Marx, e na definição de quais são as capacidades centrais. Além disso, tem-se a distinção, também, na diferença entre bem-estar e a capacidade de escolher e perseguir suas próprias metas (*agency*), o que, juntamente com a diferença entre liberdade e conquista, estrutura boa parte da teoria das capacidades de Nussbaum, com abordagem universalista, mas atentando ao pluralismo e respeito às diferenças, que também são valores universais não observados em todas as partes.

Um feminismo internacional, que se proponha a obter certas conquistas rapidamente, deve observar a necessidade de fazer recomendações normativas transcendentes das fronteiras culturais, nacionais, de religião, raça e classe. Certas normas universais da capacidade humana devem ser centrais para finalidades

políticas, considerando-se os princípios políticos básicos que podem fornecer fundamentação para um conjunto de garantias constitucionais em todas as nações, o que significa estabelecer comparações mediante distintas culturas e desenvolver um conjunto sustentável de categorias transculturais (Nussbaum, 2017, p. 68).

A principal pergunta da abordagem das capacidades indaga o que as mulheres são capazes de fazer e ser, conforme ideia intuitiva de vida que corresponda à dignidade do ser humano e uma lista operacional de funções centrais na vida humana. O que fazem e o que estão em condições de fazer, ou seja, quais são suas oportunidades, liberdades e recursos para concretizar algo. A pergunta, portanto, não é sobre a satisfação da pessoa com o que faz (Nussbaum, 2017, p. 112).

Não se pergunta, apenas, quais são os recursos disponíveis às mulheres, mas como esses recursos entram em ação e possibilitam que essas mulheres vivam de uma forma plenamente humana, sustentando-se no princípio da capacidade de cada pessoa, que, por sua vez, é baseado no princípio de cada pessoa como um fim. O enfoque das capacidades relaciona-se, assim, com a teoria da justiça, porque "as teorias da justiça social também devem ser sensíveis ao mundo e aos seus problemas" (Nussbaum, 2013, p. 1, 2017, p. 112).

A ideia intuitiva que se encontra na abordagem das capacidades possui dois aspectos O primeiro aspecto diz respeito ao fato de que certas funções são centrais na vida humana, no sentido de que sua presença ou ausência se entende, caracteristicamente, como marca da presença ou ausência da vida humana e, um segundo ponto, que existe algo que faz com que essas funções se realizem de forma verdadeiramente humana e não meramente animal, sendo, segundo Nussbaum (2017, p. 113), o que Marx encontrou em Aristóteles.

Com frequência, portanto, tem-se uma vida tão empobrecida que já não merece a dignidade de um ser humano, vivendo-a mais ou menos como um animal, sem capacidade para desenvolver e exercer suas próprias potencialidades humanas. A ideia central de Nussbaum (2017, p. 113) é de um ser humano como um ser livre, que molda sua própria vida em cooperação e reciprocidade com os demais, não sendo modelado de forma passiva ou administrado por todo mundo como um animal de rebanho.

Dessa forma, pobreza e desenvolvimento humano não se dissociam das assimetrias entre homens e mulheres. O desenvolvimento internacional dos países perpassa pela identificação das dificuldades que se apresentam no caminho da igualdade entre homens e mulheres, como um problema que precisa ser enfrentado urgentemente, pois a cada pessoa deve ser permitido o exercício pleno de suas possibilidades e de suas capacidades essenciais.

A desigualdade entre os sexos relaciona-se fortemente com a pobreza, com desiguais circunstâncias sociais e políticas, tendo como resultado uma profunda carência e desigualdade das capacidades humanas centrais em relação aos homens. Considerados em conjunto os países em desenvolvimento, existem 60% mais de mulheres que homens entre adultos analfabetos, a taxa de escolarização das mulheres é 13% mais baixa que a dos homens, incluindo a escolaridade primária, assim como seus salários somente atingem ¾ do salário dos homens. Por outro lado, sequer há estatísticas confiáveis sobre estupros, violência doméstica, assédio sexual, pois muitos países dão pouca atenção a esses temas, bem como não consideram crime o estupro dentro do casamento e, sendo raras as condenações relacionadas aos estupros por estranhos, muitas mulheres temem denunciar o crime (Nussbaum, 2017, p. 28-29).

O olhar, pelo enfoque das capacidades, permite que se vejam as mulheres como um fim em si mesmas, e não como instrumentos dos desejos e necessidades dos demais, de forma que possam desenvolver todas as suas potencialidades, e não somente se restringirem aos limites que lhes são impostos ao longo do tempo e da cultura, sendo-lhes necessário assegurar um mínimo de capacidades para a fruição de uma vida plena, diminuindo-se a distância que persiste em relação aos homens, relacionada à pobreza e circunstâncias sociais e políticas.

Uma condição necessária de justiça para um ordenamento político público é que este ofereça aos seus cidadãos um nível básico de capacidades para que sejam usufruídas, pois se permanecerem, sistematicamente, abaixo do mínimo, em áreas centrais, esta situação é considerada injusta, trágica e necessita de atenção imediata. O enfoque das capacidades pretende que cada uma das pessoas, em uma sociedade, seja tratada de forma digna de atenção e tenha condição de viver de forma realmente humana, observando-se um patamar mínimo para que isso se concretize,

como uma lista de capacidades centrais (Nussbaum, 2017, p. 115).

Nussbaum (2003, p. 33, 2013, p. 91, 2017, p. 116-7) procurou elaborar uma lista com elementos centrais para um funcionamento verdadeiramente humano que pudesse suscitar um amplo consenso transcultural, com os fundamentos de princípios políticos básicos que podem ser incorporados como garantias constitucionais, mas sem a pretensão de "fornecer uma explicação completa da justiça social", não dizendo nada, por exemplo, "como a justiça trata desigualdades acima do nível mínimo". No entanto, é uma construção de uma concepção normativa de justiça social com potencial crítico para questões de gênero, com base em um conjunto definido de capacidades mais importantes.

As capacidades centrais não são apenas de ordem instrumental para objetivos posteriores, mas têm valores em si mesmas, fazendo plenamente humana a vida que as inclui, assim como têm um papel geral e central em todo o resto que as pessoas planejam e fazem, como base para se determinar um mínimo social respeitável em uma variedade de áreas, apresentando-se a lista das capacidades como um caminho de se oferecer forma teórica às demandas definitivas e justificadas das mulheres do mundo (Nussbaum, 2003, p. 56, 2017, p. 91).

A lista das capacidades significa uma lista que se apresenta "aberta e humilde", pois sempre pode ser criticada ou refeita, partindo de uma ideia de *viabilidade múltipla*, isto é, seus pontos podem ser especificados de forma mais concreta conforme as crenças e circunstâncias locais. Assim, a lista das capacidades está desenhada para deixar espaço a um razoável pluralismo na sua especificação e o nível mínimo de cada uma das capacidades centrais necessitará de maior determinação quando os cidadãos trabalhem na direção de um consenso para objetivos políticos (Nussbaum, 2017, p. 119).

As capacidades centrais para o funcionamento humano, segundo Nussbaum (2013, p. 91-93, 2017, p. 120-123) são *vida; saúde física; integridade física; sentidos, imaginação e pensamento; emoções; razão prática; afiliação; outras espécies; lazer; controle sobre o próprio ambiente*. Todos os componentes são importantes e qualitativamente distintos, não podendo ser enfatizados em maior proporção do que outros, assim como se inter-relacionam.

A primeira capacidade humana central é a *vida* e significa poder viver "até o fim de uma vida humana de duração normal, não morrer prematuramente, ou antes que a própria vida se veja tão reduzida que não valha a pena viver". Trata-se tanto de não morrer antecipadamente, como no caso das mulheres, muitas vezes vítimas de feminicídio, assim como viver uma vida minimamente digna de um ser humano (Nussbaum, 2013, p. 91).

Saúde física é indicada como uma capacidade humana e implica a possibilidade de se ter boa saúde, inclusive reprodutiva, além de poder usufruir de alimentação e lugar para viver adequados. A integridade física como capacidade corresponde à proteção contra os ataques de violência, inclusive sexual e doméstica, possibilitando que a pessoa humana possa se movimentar de um lugar para outro livremente, bem como possa exercer seu direito de escolha em relação a questões reprodutivas e de satisfação sexual (Nussbaum, 2013, p. 91-92).

Viver em plenitude compreende a vida com a dignidade própria do ser humano. Sobreviver não é viver completamente, mas tentar se manter vivo a cada dia em que se tem a possibilidade de acordar, resistir, escapar e a integridade física é necessária para a vida com dignidade, entrelaçando-se, portanto, à própria capacidade de viver dignamente. A humilhação, perpetrada por agressões, físicas e verbais, no ambiente doméstico, impede a fruição de uma vida primorosa.

Também são capacidades básicas os *sentidos, imaginação e pensamento*, ou seja, poder usar os sentidos, imaginar, pensar, raciocinar na plenitude própria do ser humano, proporcionados pela possibilidade de acesso a uma educação adequada que inclua alfabetização, treinamento científico básico e matemático; ser capaz de usar a imaginação e pensamento próprios para produzir obras, eventos, literários, religiosos, musicais, de acordo com sua escolha, assim como ser capaz de usar a própria mente com a proteção das garantias da liberdade de expressão política, artística e de exercício religioso e, até mesmo, ser capaz de "experiências prazerosas e evitar dores não benéficas" (Nussbaum, 2013, p. 92).

As *emoções* e a *razão prática* também integram a lista das capacidades humanas básicas. As *emoções* expressam a possibilidade de estabelecer laços afetivos com outras pessoas e coisas, oferecer e receber amor, sentir saudade, pesar, gratidão e até mesmo raiva, sem que o desenvolvimento emocional possa ser

bloqueado por medo e ansiedade. As *emoções* permitem apoiar a associação humana em diversas formas e que se apresentam como significativas ao desenvolvimento do homem. Já a *razão prática* corresponde à possibilidade "de formar uma concepção de bem e de ocupar-se com a reflexão crítica sobre o planejamento da própria vida", incluindo-se a proteção à liberdade de consciência e prática religiosa. *Emoções* e *razão prática* são, portanto, capacidades humanas (Nussbaum, 2013, p. 92).

Os laços afetivos e a oferta de amor são possibilitados, muitas vezes, pela aptidão de enxergar pelos olhos do outro, amplificando o ângulo de visão sobre determinado tema, ponto de vista e contribuindo ao desenvolvimento do homem e da mulher na comunidade em que se inserem, assim como ao exercício da cidadania.

O espaço público proporciona ser visto e ouvido pelo outro e, assim, todos podem ver de um ângulo diferente. Quando as coisas podem ser vistas por muitas pessoas em múltiplos aspectos, sem mudar a identidade, de forma que os que estão ao redor vêem o mesmo na diversidade, a realidade do mundo é manifestada de "maneira real e fidedigna" (Arendt, 2001, p. 67).

O exercício da compreensão é considerado elemento essencial aos principais conceitos da educação democrática e esta compreensão pode ocorrer mediante "imaginação narrativa", que significa a "capacidade de pensar como deve ser se encontrar no lugar de uma pessoa diferente de nós, de ser um intérprete diferente da história dessa pessoa e de compreender as emoções, os anseios e os desejos que alguém naquela situação pode ter" (Nussbaum, 2015, p. 96).

Lazer, afiliação e o *controle sobre o próprio ambiente* são considerados capacidades que, vividas em completude, proporcionam uma vida permeada pela dignidade humana. O lazer compreende a possibilidade de rir, brincar e usufruir de atividades recreativas. Segundo Nedelsky (2012, p. 25), uma das mais importantes contribuições de Nussbaum é a inclusão do lazer entre as capacidades humanas universais, oferecendo-lhe *status* e prioridade, uma vez que o lazer e atividades a este relacionadas são cruciais não somente para se aproveitar a vida, mas para a capacidade da criatividade e autonomia.

Por sua vez, a afiliação envolve a possibilidade de se viver em interação social, voltando-se para o viver com e para os outros, em sintonia e preocupação com o

outro, mediante várias formas de interação social. A proteção da afiliação, nesta perspectiva, associa-se à proteção das próprias instituições em sua tarefa de constituir e alimentar estes vieses de afiliação, bem como protege, consequentemente, a liberdade de associação e expressão política (Nussbaum, 2013, p. 93).

A *afiliação* também envolve o autorrespeito e a não humilhação, são bases sociais que devem ser oferecidas ao ser humano, possibilitando-lhe tratamento como "um ser digno cujo valor é igual ao dos outros", o que inclui ao afastamento de qualquer forma de discriminação, como racial, em razão do sexo, orientação sexual, etnia, casta, religião, origem nacional (Nussbaum, 2013, p. 93).

Outras espécies elencadas como capacidade humana significa "ser capaz de viver numa relação próxima e respeitosa com animais, plantas e o mundo da natureza". A capacidade humana de *controle sobre o próprio ambiente* envolve os segmentos político e material. No âmbito político, significa que o ser humano, em sua plenitude, deve ser capaz de ser agente das próprias escolhas políticas que governam a vida, com direito à participação política e proteção à liberdade de expressão e associação. O controle do ambiente material, por sua vez, permite a propriedade de bens móveis e imóveis, direitos de propriedade iguais aos dos demais, concorrer a postos de empregos em igualdade, liberdade contra injustificadas buscas e apreensões. Também se refere ao ambiente de trabalho, sendo capaz de "trabalhar como ser humano, exercendo a razão prática e participando de relacionamentos significativos, de reconhecimento mútuo com os demais trabalhadores" (Nussbaum, 2013, p. 93).

A compreensão que deve existir em relação às disparidades de gênero, envolve a prática, pelo outro ou pela outra, da "imaginação narrativa" (Nussbaum, 2015, p. 96), para se perceber a realidade na qual se inserem as mulheres, em relação aos homens, na contemporaneidade.

Conforme relatório anual sobre a disparidade de gênero produzido pelo Fórum Econômico Mundial (WEF, sigla em inglês), a pandemia do Sars-Cov- 2[30], que vem

[30] Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), a Covid-19 é uma doença causada por um novo coronavírus conhecido como SARS-COV-2 A OMS teve notícia pela primeira vez quanto a existência deste novo vírus em 31 de dezembro de 2019, ocasião em que foi informada que um grupo de casos

assolando o mundo com a doença da Covid-19, desde o final do ano 2019, acrescentou mais 36 anos ao tempo que se apresenta como necessário para a redução das disparidades existentes entre mulheres e homens, passando para 135,6 anos, quando, no último relatório produzido, em 2020, este tempo era de 99,5 anos (WEF, 2021).

Isso se deve a menor representação política das mulheres nas grandes economias, bloqueio de avanços econômicos ou até mesmo retrocessos, em razão da necessidade que as mulheres possuem de oferecer mais cuidados familiares, assim como trabalhar nos setores mais afetados pelo confinamento. No âmbito da participação política das mulheres, também houve retrocesso, significando que, para eliminar a lacuna entre homens e mulheres na representação parlamentar e de ministérios, serão necessários cerca de 145,5 anos, 50% a mais do que os 95 anos previstos no relatório de 2020 (WEF, 2021).

O enfoque das capacidades permite o olhar das necessidades que devem ser minimamente preenchidas para a fruição de uma vida digna e não apenas à sobrevivência diária. Não se dissocia, portanto, dos direitos humanos e, em particular, dos direitos humanos das mulheres que, hoje, são quase metade da população mundial e, apesar de existência expressiva na humanidade, ainda precisam de um olhar diferenciado em sua direção para que possam exercer, em plenitude, suas capacidades.

---

de “neumonia vírica” foram declarados em Wuhan, na República Popular da China (WHO, 2020).

3 MULHERES E CONSTITUCIONALISMO

Os capítulos anteriores retrataram o apagamento das mulheres na história, invisibilizadas, excluídas das arenas públicas e confinadas aos espaços privados, em razão do androcentrismo e da cultura patriarcal, que estabelecem a centralidade do homem e repercutem no constitucionalismo, na hermenêutica constitucional e na construção dos saberes e conhecimento, desmerecendo as mulheres como agentes epistêmicos.

Essa repercussão no constitucionalismo evidencia-se em razão de um constructo social e histórico com ênfase nas elaborações possibilitadas pelo padrão eurocêntrico, androcêntrico e estereotipado, uma vez que, ao longo de anos, coube aos homens e, especialmente aos homens europeus, em geral, a elaboração do conteúdo normativo de seus países, agregando sua visão de mundo à orientação emanada das constituições em um processo de exclusão da participação das mulheres.

O capítulo atual enfatiza o constitucionalismo feminista, que busca repensar o direito constitucional a partir do pensamento e experiência feministas e, portanto, da relação que se estabelece entre constitucionalismo e a teoria feminista, abordando-se o conteúdo de natureza constitucional a partir de uma perspectiva feminista.

A seção 3.1 aborda, portanto, o constitucionalismo feminista, com discussão apoiada, em grande medida, na obra "*Feminist Constitucionalism: global perspectives*" (Baines; Barak-Erez; Kahana, 2012), com diversos artigos sobre o assunto elaborados por colaboradores de vários países e indicada como uma das obras de referência, por Álvarez Rodríguez (2019, p. 23).

A seção 3.2 ancora-se na importância da participação das mulheres na assembleia constituinte dos anos 1987/1988, no Brasil, visibilizando o seu protagonismo na elaboração da Constituição democrática de 1988, como reflexo do constitucionalismo feminista, que pretende a visibilização da efetiva participação das mulheres na seara das lutas constitucionais. Naquele momento histórico, as mulheres, o movimento feminista e as parlamentares constituintes, independentemente da linha política que seguiam, uniram-se em relação ao

propósito de avanço na conquista e constitucionalização dos seus direitos, encontrando os caminhos para enfrentamento do estado de coisas existente e atingimento dos objetivos pretendidos.

Em seguida, ainda como integrante do feixe do constitucionalismo feminista, a seção 3.3 debruça-se sobre a teoria da injustiça epistêmica, apresentada por Fricker (2017), que reflete sobre a injustiça testemunhal e injustiça hermenêutica, causadoras de prejuízo a alguém em sua expressão como sujeito do conhecimento e, consequentemente, em sua dignidade como ser humano, o que pode ser constatado em relação às mulheres como grupo vulnerável.

No caso da injustiça testemunhal, há um déficit de credibilidade daquele que fala em relação ao ouvinte e a injustiça hermenêutica acontece quando se verifica uma "marginalização" de certos grupos, pois um vazio coletivo hermenêutico os impede de, concretamente, compreender e dar sentido a uma experiência, cuja apreciação de forma inteligível resulta em seu próprio interesse.

Para finalizar, a seção 3.4 apresenta a importância da perspectiva de gênero, que oferece um novo paradigma para a confrontação dos desafios enfrentados pelas mulheres no mundo contemporâneo, sendo uma formulação para possibilitar o avanço na relação entre mulheres, homens, democracia e desenvolvimento de forma mais igualitária, assim como colaborar ao término da reiterada injustiça epistêmica sofrida pelas mulheres na história, causando-lhe opressão substancial.

3.1 O constitucionalismo feminista

O paradigma observado no mundo, enfatizado nas seções anteriores, consiste na posição de destaque dos homens em atividades que abrangem diversas áreas da existência, como social, política, cultural e científica. O movimento liberal constitucionalista registrou, na história, o protagonismo dos homens e apagou a existência das mulheres como sujeitos de direito.

Essa invisibilidade levou as mulheres a lutas, conquistas e tentativas de sedimentá-las, com avanços e retrocessos, já que, tanto na Declaração da Independência dos Estados Unidos, em 1776, como na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, na França, em 1789, instrumentos importantes do iluminismo,

as mulheres não figuraram como sujeitos de direito. Não se mostra diferente a atuação das mulheres no processo de elaboração e interpretação das constituições, onde há o predomínio masculino.

A história constitucional oficial indica que as expressões paradigmáticas do constitucionalismo, do final do século XVIII, ao tratarem da igualdade, fizeram com que esta se manifestasse na base do ideal liberal e do indivíduo homem. Nesse período, de intensa atividade para redação de novas constituições, o constitucionalismo moderno elevou o homem à condição de sujeito protagonista das revoluções liberais e das constituições, que reconheceram direitos a um indivíduo pertencente a um grupo determinado, excluindo outros homens e todas as mulheres (Montañez; Arrillaga, 2018, p. 3).

Esse sujeito de direitos responde aos cânones de um sistema patriarcal e racial, criticado pela teoria feminista, tendo o feminismo europeu como crítico dessa condição do sujeito homem, europeu, branco e proprietário, dos vícios do contrato social e da subordinação das mulheres europeias, mas sem oferecer atenção às demais opressões, especialmente da intersecção entre gênero e raça (Montañez; Arrillaga, 2018, p. 3).

É o no seio do iluminismo que feminismo e constitucionalismo se desenvolvem, a partir do século XVIII, constituindo-se o primeiro em uma crítica ao androcentrismo, da ideia de autonomia do homem, e o segundo como via dupla, permitindo tanto o desenvolvimento do capitalismo como do patriarcado. O iluminismo, portanto, como filosofia oficial do constitucionalismo, consagra como sujeito o homem, branco e proprietário, com autonomia plena, reconhecendo-se, com expressão do pensamento liberal, como único ser racional, em oposição ao grupo de homens pobres e não brancos e, especialmente, em oposição a todas as mulheres. Esse iluminismo androcêntrico serviu de sustento ao liberalismo e ao constitucionalismo liberal, que se converteram nos precedentes hegemônicos para a construção e desenvolvimento tanto dos estados liberais de direito como dos estados democráticos e estados sociais (Montañez, 2014, p. 267-268).

O feminismo explica as relações de poder sobre as quais se fundamenta a desigualdade entre mulheres e homens e desnuda a situação de dominação na qual as mulheres se encontram no âmbito da sociedade. O paradigma feminista faz com

que se perceba a influência das relações de gênero na organização política e no ordenamento jurídico, implicando em uma estandardização dos sexos que perpetua essa desigualdade (Montañez, 2014, p. 268).

A sociedade baseada na marginalização das mulheres é ordenada e organizada com base nesse direito tradicional, que contém preconceitos sexistas, trazendo como consequência a dificuldade para compreensão do seu *status* de cidadãs e, portanto, como sujeitos de direitos. Essa padronização exclui as mulheres do poder e deslegitima ações e teorias que reivindicam um igual empoderamento (Montañez, 2014, p. 268).

O direito pode servir, portanto, como instrumento da perpetuação dos preconceitos, favorecendo a desigualdade, ou se apresentar como um instrumento de mudança social orientado a alcançar a efetiva igualdade. O conteúdo do direito constitucional, em especial, relaciona-se com a igualdade e pode proporcionar processos de mudanças radicais dirigidos à erradicação da desigualdade entre homens e mulheres e, implicitamente, em novas formas de produção (Montañez, 2014, p. 268, 2015, p. 3).

Mackinnon (2021, p. IX) registrou que "mulheres, em geral, não escreveram ou concordaram com as constituições". Foram os homens poderosos que as escreveram, há muito tempo, como se as mulheres não existissem. Mais recentemente é que as mulheres tiveram alguma voz no processo constituinte, mas nem perto da metade da influência dos homens.

As constituições são baseadas no gênero por séculos, sendo as vozes e noções masculinas de racionalidade, expressadas pelo iluminismo, a estabelecer as origens intelectuais das constituições ocidentais modernas. A narrativa discursiva dos homens e brancos foi a base para as filosofias que originaram a atual compreensão do constitucionalismo e o direito constitucional, em seu aspecto doméstico, deu prioridade aos homens. Da mesma forma, no âmbito internacional. A linguagem internacional sobre segurança ou diplomacia é, muitas vezes, masculina, onde a força e a superioridade são valorizadas sobre cooperação e igualdade, espaço em que os homens continuam a dominar, política e profissionalmente, em direito e governança (Sapiano; Baines, 2019, p. 1).

Além do processo de elaboração de uma Constituição ser dominado politicamente, pelos homens no exercício do poder, na interpretação das normas constitucionais também predomina o olhar masculino. Observe-se que o STF, órgão de cúpula do Poder Judiciário no Brasil, é integrado por 11 ministros, tendo alcançado a presença de 3 mulheres ministras, mas, atualmente, somente compõem a bancada 2 mulheres. Da mesma forma, a Suprema Corte dos Estados Unidos, no vértice do Poder Judiciário do país, possui 9 integrantes, contando com 3 mulheres[31].

Diante da ordem jurídica estabelecida, oficial e influenciada pelo padrão androcêntrico europeu, o constitucionalismo feminista significa um projeto para se repensar o direito constitucional de forma a abordar e refletir o pensamento e a experiência feministas. Este termo é usado em contraste com as expressões "direito constitucional e gênero" e "direito constitucional e teoria feminista", pois aspira-se explorar a relação entre o direito constitucional e o feminismo, examinando, desafiando e redefinindo a própria ideia de constitucionalismo, de uma perspectiva feminista (Baines; Barak-Erez; Kahana, 2012, p. 1).

Baynes (2012, p. 452) explica que o constitucionalismo feminista é um conceito suficientemente novo e ainda está em construção. No Canadá, a relação entre feminismo e constitucionalismo passou por várias fases ao longo do último quartel do século, mas foi em 1986 que a professora em Direito Constitucional e feminista, Donna Greschner perguntou, em um artigo, "Can constitutions be for women too?", indagando se constituições também podem ser para mulheres. Cautelosamente, a resposta foi afirmativa, mas a mensagem foi clara de que a agenda do constitucionalismo feminista deve avaliar como deveria ser, concretamente, o constitucionalismo, se respondesse verdadeiramente às mulheres (Baines; Rubio-Marin, 2004, p. 1, 2017, p. 965).

Greschner (1986) afirmou, em seu artigo, que as mulheres participavam somente marginalmente no processo destinado a elaborar as constituições. Os redatores das constituições são homens e os textos constitucionais vêm sendo interpretados e executados por um Judiciário quase exclusivamente masculino. É preciso que as mulheres, queiram ou não, influenciem essa interpretação, nem que

[31] Sobre a Suprema Corte dos Estados Unidos e o Supremo Tribunal Federal, ver United States (*online*) e Brasil (*online)*.

seja para evitar a erosão das conquistas anteriores.

Essa influência deve ser informada por aspirações e métodos feministas, com a argumentação a favor de uma interpretação particular, depois de examinado o contexto da vida das mulheres e como as opções interpretativas afetariam as escolhas e relacionamentos das mulheres. O sucesso nesse caminho é prejudicado pela existência de um Judiciário masculino e desacostumado a argumentos do ponto de vista feminino (Greschner, 1986).

Dessa forma, a proposta do constitucionalismo feminista exige não somente que se revisitem temas clássicos sob novas perspectivas, mas, mais importante, sejam inseridas novas questões e introduzidos novos temas, com a responsabilidade por mudar o foco da discussão e do debate constitucional (Baines; Barak-Erez; Kahana, 2012, p. 1).

O direito constitucional é relevante para a análise feminista e fundamental para a maioria dos sistemas jurídicos do mundo, moldando pressupostos fundamentais sobre cidadania, direitos e responsabilidades. Assim, feministas que criticam o direito devem compreender que os sistemas jurídicos não podem ser efetivamente transformados sem que exista uma abordagem sobre seus fundamentos constitucionais (Baines; Barak-Erez; Kahana, 2012, p. 1).

Por outro lado, mostra-se pertinente que constitucionalistas, acadêmicos, juristas, advogados, profissionais do direito atendam às contribuições que o feminismo oferece aos tradicionais domínios do constitucionalismo. Basicamente, o constitucionalismo envolve as instituições do governo, os direitos de indivíduos e grupos e a formulação de limitações ao poder institucional. Tradicionalmente, associava-se a regras formalizadas, frequentemente expressas em textos escritos, mas tem se desenvolvido, ao longo dos anos, para incluir convenções constitucionais e tradições. O constitucionalismo feminista se envolve com todos esses aspectos da disciplina, expondo seus pressupostos não aparentes e desafiando suas reivindicações de neutralidade de gênero (Baines; Barak-Erez; Kahana, 2012, p. 1-2).

Baines e Rubio-Marin (2017, p. 967-968) explicam que o constitucionalismo feminista considera a posição das mulheres em relação à agência constitucional; direitos constitucionais; diversidade constitucionalmente estruturada; igualdade constitucional, oferecendo atenção especial, também, aos direitos reprodutivos das

mulheres e sua autonomia sexual; direitos das mulheres no âmbito familiar; desenvolvimento socioeconômico e aos direitos democráticos das mulheres. Assim, o constitucionalismo feminista define várias questões que precisam ser confrontadas.

A compreensão da agência constitucional das mulheres requer entender os tipos de reivindicações que as mulheres pretendem e as estratégias constitucionais das quais elas dependem. A agência constitucional das mulheres envolve fazer lobby, legislar, litigar e julgar, embora todas essas funções sejam abertas às mulheres, os números de ingresso sugerem restrições públicas invisíveis, mas reais, talvez não muito diferentes do denominado teto de vidro[32], encontrado no âmbito privado (Baines; Rubio-Marin, 2017, p. 969).

Para Irving (2008, p. 3), equidade e agência significam mais do que igualdade formal ou substantiva e mais do que direitos. A equidade envolve justiça, imparcialidade, reconhecimento e respeito. A agência implica a inclusão, o acesso e a participação efetiva na tomada de decisões, tanto no âmbito político-jurídico como no pessoal[33].

Baines, Barak-Eres e Kahana (2012, p. 2-4) acrescentam que o constitucionalismo feminista esforça-se no desenvolvimento de alguns temas centrais, que merecem atenção, como a jurisprudência da igualdade (*equality jurisprudence*); questões consideradas periféricas e centrais no constitucionalismo tradicional em comparação ao constitucionalismo feminista; revisitação aos pressupostos e categorias constitucionais; atenção aos direitos e instituições; estudo de direito comparado e global, além da integração das teorias da diversidade.

---

[32] Uma das questões que precisam ser enfrentadas e merece atenção reside no fato de que, muitas vezes, são observadas barreiras invisíveis que impossibilitam a concretude do princípio constitucional da igualdade entre homens e mulheres, assegurado formalmente. Um desses impedimentos é retratado pela metáfora do teto de vidro. O teto de vidro procura explicar a sub-representação das mulheres nos postos mais altos das hierarquias ocupacionais, apesar da alta qualificação no trabalho, proporcionada pela contribuição da sua formação educativa. Apesar da qualificação, em determinado ponto de sua carreira, a ascensão profissional sofre uma contenção em razão de uma "superfície superior invisível". É dizer: fatores não evidenciados impedem a progressão das mulheres na carreira, em que pese o nível de qualificação destacado (Burin, 2008, p. 76). O capítulo 6 deste livro abordará esse tema com maior profundidade.

[33] A agência constitucional das mulheres como forma de estratégia em relação à carreira e seus labirintos será retomada nas seções seguintes, com maior profundidade, em especial no que se relaciona à carreira das magistradas federais.

O constitucionalismo feminista dedica-se à jurisprudência da igualdade. O feminismo possui, como princípio básico, o engajamento com diferentes entendimentos do direito à igualdade. Para as mulheres, bem como para outros grupos desfavorecidos, as primeiras lutas pela igualdade concentraram-se na reivindicação e conquista da igualdade formal, em objeção aos estereótipos. Apesar de muitas vitórias, essa luta ainda possui relevância atualmente, especialmente quando abordada em perspectiva global, mesmo sendo apenas um aspecto da aspiração multifacetada para se alcançar a igualdade, pois os desafios das feministas em relação ao direito que depende da diferença biológica entre os sexos, aos preconceitos escondidos da investigação neutra da igualdade e à natureza discriminatória da subordinação e do assédio sexual devem integrar o esforço do constitucionalismo (Baines; Barak-Erez; Kahana, 2012, p. 2).

Outro ponto trabalhado pelo constitucionalismo feminista envolve o significado de centro e periferia em direito constitucional. O feminismo convoca o discurso constitucional para atender às questões que moldam a realidade da vida das mulheres e essas questões modificaram o caminho como o direito constitucional é definido tradicionalmente. O direito constitucional deve se debruçar sobre direitos reprodutivos, direitos sociais, regulamentação de direitos das minorias e outros, não somente como "questões secundárias", mas sim considerando-as questões centrais merecedoras de igual respeito e atenção ao lado das “grandes questões" da segurança nacional e separação de poderes (Baines; Barak-Erez; Kahana, 2012, p. 2).

O constitucionalismo feminista propõe-se a revisitar os pressupostos e categorias constitucionais, sendo este um outro desafio temático. Nesse ponto, o feminismo convida os acadêmicos do direito constitucional a adotarem postura crítica quanto aos pressupostos que fundamentam suas teorias, sendo um desses fundamentos a distinção tradicional entre os domínios público e privado, inerente ao constitucionalismo liberal (Baines; Barak-Erez; Kahana, 2012, p. 2).

A crítica entre a diferença público-privado é própria dos escritos feministas, de longa data, mas, para que tenha eficácia, a abordagem deve transcender reformas das normas comuns e políticas, alcançando o nível constitucional, porque é o direito constitucional que molda a compreensão do público e do privado e elabora os princípios que se aplicam a essa distinção. A forma como a distinção entre público e

privado é aplicada em outras esferas é produto de fundamentos constitucionais (Baines; Barak-Erez; Kahana, 2012, p. 2-3).

Um aspecto que o constitucionalismo feminista também se dedica corresponde a duas dimensões fundamentais do direito constitucional, que são instituições e direitos. Em contraste com a tentação de associar as questões de gênero, no direito constitucional, apenas com lutas específicas de promoção de direitos, é importante entender que uma discussão ampliada do direito constitucional envolve as instituições. É dizer, por exemplo, que o direito eleitoral deve ser estudado com ênfase na paridade de representação e, de uma forma mais ampla, deve-se avaliar criticamente o papel que o controle da constitucionalidade e legislação teve e pode ter na promoção dos direitos das mulheres, pois, sem esta característica institucional certos precedentes pioneiros não teriam sido possíveis (Baines; Barak-Erez; Kahana, 2012, p. 3).

O direito comparado e global merece atenção do constitucionalismo feminista, que pretende ser modelado a partir da experiência das mulheres em diferentes países. A experiência acumulada ajuda a descobrir problemas endêmicos ou graves e desafios persistentes. Isso não significa que os problemas e desafios sejam semelhantes em todos os lugares, mas a perspectiva ampliada ajuda a descobrir temas que podem ser confundidos quando se tem, apenas, o olhar local. O direito comparado pode esclarecer diferenças entre os países com constituições antigas e novas e, portanto, sobre o papel da construção constitucional para a justiça de gênero possíveis (Baines; Barak-Erez; Kahana, 2012, p. 3).

Em geral, as constituições mais antigas, como a Constituição dos Estados Unidos, que reflete sua época, não se preocupam em mencionar a igualdade de gênero. Novas Constituições, como a do Canadá, de 1982 e da África do Sul, de 1996, possibilitam um apoio robusto aos argumentos de igualdade no cenário nacional, em razão do conteúdo expresso dos seus textos. O feminismo tem o potencial de contribuir ao estudo do direito constitucional comparado, que não se empenhou suficientemente nas questões de gênero até o momento (Baines; Barak-Erez; Kahana, 2012, p. 3).

O constitucionalismo feminista possibilita, além do mais, a integração das teorias sobre diversidade, trazendo para a arena constitucional a riqueza do

pensamento feminista sobre a diversidade, em um discurso não monolítico. O feminismo constitucionalista insiste que a pesquisa e o julgamento sejam antirracista, anti-homofóbico, anticlassista, anti-idade, respeitando-se as visões étnicas, culturais e religiosas consistentes com a igualdade de gênero. Seu objetivo é transformar o direito constitucional para refletir melhor as vozes e experiências das mulheres, pois as constituições devem levar as mulheres a sério, em suas múltiplas identidades, incluindo indígenas, imigrantes, refugiadas e mulheres trans (Baines; Barak-Erez; Kahana, 2012, p. 4; Baines; Rubio-Marin, 2017, p. 969).

3.2 A participação das mulheres na assembleia constituinte no Brasil

No capítulo 2 registrou-se, com base da teoria de Lerner (2019, p. 268), que a subordinação e opressão das mulheres têm como grande aliado o apagamento dessas mulheres em relação a sua história e conquistas, impedindo, ou mesmo dificultando, o processo de conscientização que possibilita romper o padrão de internalização da ideia de inferioridade.

A visibilização da contribuição das mulheres ao processo de elaboração das constituições ou mesmo a ação para a constitucionalização de direitos é expressão do constitucionalismo feminista. Um momento importante da história das mulheres no Brasil, como mencionado no capítulo 1, e que precisa ser destacado, é a atuação dessa parcela da população para o significativo avanço relacionado à constitucionalização dos seus direitos de cidadania, encontrando destaque durante a assembleia nacional constituinte, reunida com o objetivo de elaborar a Constituição de 1988.

A recuperação desse contexto histórico ilumina a percepção de um constitucionalismo com natureza feminista e a importância da atuação das mulheres na busca pela concretização de um novo patamar civilizatório e constitucional, que as incluíssem em cenários políticos, jurídicos, sociais e acadêmicos, em autêntica vocação transformadora.

Durante o processo constituinte, grupos feministas politicamente divergentes ultrapassaram seus limites de dissonância e se aliaram às vinte e seis deputadas federais constituintes, eleitas no universo de quinhentos e cinquenta e nove

parlamentares na Câmara Federal, ficando o movimento conhecido como "*lobby* do batom"[34], com atuação para a garantia, na Constituição Federal, de avanços que proporcionassem e igualdade entre todos os cidadãos e cidadãs, sem qualquer distinção, pois, até 1988, "as esposas eram apenas colaboradoras dos maridos, competindo a eles a chefia da sociedade conjugal" (Duarte, 2003, p. 167; Melo, 2018, posição 450).

Na sociedade conjugal, as mulheres eram consideradas relativamente incapazes e precisavam da autorização dos maridos para o exercício de direitos civis até 1962, conforme Código de Direito Civil de 1916, necessitando da autorização do marido até para trabalhar. A mudança nesse aspecto somente ocorreu com o Estatuto da Mulher Casada, Lei n. 4.121, de 27 de agosto de 1962 (Melo, 2018, posição 445).

Em toda a década de 1980, foi sendo costurado o ambiente de atuação das mulheres, possibilitando, com sucesso, a participação nos desenhos institucionais da Constituição Federal de 1988, com o olhar voltado aos seus direitos. Para isso, contribuíram o movimento de redemocratização e a criação de importantes órgãos públicos, que foram surgindo no decorrer do decênio, com objetivo específico para as questões relacionadas às mulheres.

O movimento *Diretas já* possibilitou a reunião de mulheres de todo o país em associações, sindicatos, movimentos que "conclamavam por uma redemocratização das instituições políticas e também das relações entre mulheres e homens, requalificando o conceito de democracia". Nessa época, surge o debate sobre a criação de um órgão de governo no âmbito federal, com a finalidade de exercer influência para a proposição de um marco normativo que fosse livre de discriminações, além de efetivar políticas públicas voltadas para a condição feminina, na seara do Poder executivo (Pitanguy, 2018, posição 129).

O Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM) foi criado, assim, pelo governo federal, em 1985, em resposta à demanda de ativistas que consideravam

[34] O "l*obby* do batom" transformou-se em um símbolo da atuação das mulheres na assembleia nacional constituinte, sendo apropriado para essa finalidade após ouvirem "lá vem o lobby do batom" de grupos de deputados, ao andarem pelas comissões. A expressão foi, assim, incorporada pelo movimento de mulheres para fortalecer seu percurso na busca pela igualdade e concretização das demandas (Silva, 2011, p. 194).

fundamental para a reconstrução das instituições democráticas do país que a "agenda de igualdade de direitos das mulheres" pudesse ter condições objetivas de implementação mediante um órgão federal com autonomia programática e financeira e atuação em um país continental e com a diversidade do Brasil (Pitanguy, 2018, posição 129).

Durante vinte meses, o CNDM pediu às mulheres do país para enviarem propostas que desejassem ver inseridas na Constituição, tendo recebido milhares de cartas e telegramas. O conselho tornou-se "um instrumento de mobilização das mulheres por suas reivindicações", conseguindo acompanhar o trabalho das(os) constituintes, debatendo e polemizando em relação aos seus direitos e percorrendo o Brasil com a bandeira "Constituinte para valer tem que ter palavra de mulher" e "Constituinte para valer tem que ter direitos da mulher" (Melo, 2018, posição 622; Pitanguy, 2018, posição 148; Silva; Gomide, 2020, p. 27; Teles, 1999, p. 147).

O Conselho Estadual da Condição Feminina foi fundado, em São Paulo, em 1983, e, em seguida, outros estados passaram a contar com seus próprios conselhos. Também contribuiu nesse processo a realização do "Encontro Nacional da Mulher pela Constituinte", em 26 de agosto de 1986, na Cidade de Brasília, com integração de 1.500 participantes, trabalhadoras rurais, aposentadas, posseiras, negras, operárias, profissionais liberais e candidatas a deputada constituinte, com propostas que unificavam os anseios das mulheres do país, com quase todas as proposições apresentadas pelos constituintes e incorporadas ao texto constitucional e pressão constante de feministas e grupos de mulheres no Congresso Nacional (Teles, 1999, p. 143-144).

No processo constitucional de 1985-1988, as mulheres do país se articularam para entregar à Assembleia Nacional Constituinte a "Carta das Mulheres Brasileiras à Constituinte", em um movimento político suprapartidário, contendo uma pauta de princípios e reivindicações em temas como família, trabalho, saúde, educação e cultura, violência e questões nacionais e internacionais, para que as desigualdades deixassem de existir, sem que escapasse a possibilidade de se albergar, constitucionalmente, os direitos das mulheres.

Pitanguy (2018, posição 74) explica que o feminismo brasileiro tem como característica marcante a capacidade de concretizar ações de *advocacy*[35], definindo objetivos e estabelecendo estratégias de atuação, havendo uma expressa conexão entre "o ativismo feminista e as mudanças nas legislações discriminatórias, proposição de novas leis, implementação de políticas públicas e resistência a retrocessos".

Nesse sentido, atuaram as mulheres brasileiras, com apoio das deputadas federais constituintes, entregando aos demais constituintes carta definindo como princípios gerais "revogação automática de todas as disposições legais que impliquem em classificações discriminatórias" e reivindicações específicas nos temas família, trabalho, saúde, educação e cultura, violência, questões nacionais e internacionais (Pitanguy, 2018, posição 183).

As reivindicações específicas para a família compreendiam a plenitude da igualdade entre os cônjuges; entre os filhos, independentemente dos vínculos estabelecidos com os pais; proteção da família civil ou naturalmente instituída; acesso para a mulher rural à titularidade das terras sem vinculação com o estado civil; obrigação do estado em coibir a violência nas relações da família; no tema trabalho, visavam assegurar isonomia salarial, acesso ao mercado de trabalho e ascensão profissional, sob o manto da principiologia constitucional; alcance às empregadas domésticas e rurais dos direitos trabalhistas e previdenciários; proteção da maternidade e aleitamento, com garantia do emprego à gestante; creche como direito para as crianças de 0 a 6 anos; licença para os pais no período natal e pós-natal, assim como na adoção, além do direito à fruição dos benefícios previdenciários da mulher pelo marido ou companheiro (Pitanguy, 2018, posição 181).

---

[35] *Advocacy* é "uma ação política desenvolvida junto ao Estado, ou a outras instâncias nacionais ou internacionais no sentido de alcançar determinado objetivo". Para o exercício da *advocacy* é necessária a análise de campo, ou seja, observação dos "diferentes atores com interesses comuns ou divergentes que disputam objetivo semelhante, bem como o estabelecimento de alianças e a utilização de instrumentos diversos ao longo do processo" (Pitanguy, 2018, posição 74). Para Libardoni (2000), *advocay* significa a defesa e argumentação em favor de determinada causa, demanda ou posição, expressando proposições ou pressão política objetivando "promoção e defesa de uma causa e/ou interesse, e de articulações mobilizadas por organizações da sociedade civil com o objetivo de dar maior visibilidade a determinadas temáticas ou questões no debate público e influenciar políticas visando à transformação da sociedade".

Na temática da saúde, foi pedido aos constituintes a garantia à assistência integral e saúde das mulheres; que fosse proibida experimentação de drogas; livre opção à maternidade e à assistência pré-natal, parto e pós-parto; direito de interrupção da gravidez e acesso gratuito aos métodos de contracepção, tudo com base no princípio de que a saúde é direito de todos e dever do Estado. Quanto à educação e cultura, as reivindicações enfatizavam a isonomia entre sexos; luta contra racismo e todas as formas de discriminação, com afirmação do "caráter multicultural e multirracial dos brasileiros"; obrigatoriedade do ensino da cultura afro-brasileira; prezar por educação e cultura igualitárias e educação das mulheres sem preconceitos e estereótipos discriminatórios; detalhamento das estatísticas por sexo, raça e cor (Pitanguy, 2018, posição 181).

No que se refere à violência, a carta das mulheres brasileiras aos constituintes defendeu a criminalização de qualquer ato de agressão física, psicológica ou sexual contra a mulher, no lar ou fora dele; eliminação da expressão "mulher honesta" e crime de adultério; garantia de assistência médica, jurídica, social, psicológica à mulher vítima de violência, pelo Estado; configuração de crime de estupro independentemente do vínculo existente com a vítima; crime sexual classificado como crime contra a pessoa e não contra os costumes; criação de delegacias especializadas e albergues como responsabilidade do Estado. Por fim, as questões nacionais e internacionais diziam respeito aos princípios a reger a política externa, com recomendação para assinatura de tratados e convenções internacionais (Pitanguy, 2018, posição 195-209).

A reflexão sobre a elaboração da Constituição da República, no momento do processo de redemocratização do Brasil, permite destacar o significado da participação das mulheres nesse capítulo da história do país, em uma ação de efervescência política transformadora que ultrapassou o partidarismo, com o objetivo de buscar uma convivência mais igualitária e cidadã em relação aos homens e ao exercício de seu poder.

Silva (2011, p. 195) ressalta que o grupo de pressão formado pelas mulheres no âmbito da assembleia constituinte se tornou um dos mais bem articulados, mas suas integrantes tinham consciência de sua pouca experiência naquele espaço de poder, assim como da desvantagem representativa. Isso fez com que se lançassem

com "toda energia e criatividade na tarefa de construir, passo a passo, a ampliação constitucional de sua cidadania", com a força do empoderamento político conquistado aos poucos, expressado pela capacidade que as mulheres demonstraram em se fazer visíveis, "de apresentarem suas demandas, de terem consciência de si enquanto sujeito social e político, e de se tomarem nas mãos a decisão por fazer incluir seus direitos no texto constitucional".

No entanto, apesar da intensa participação das mulheres e dos movimentos a elas relacionados, com o apoio das deputadas constituintes, o "processo de constitucionalização dos seus direitos e de afirmação da igualdade de gênero" manteve-se invisibilizado, pois não existia, no Brasil, estudo científico que tivesse se dedicado a evidenciar esse processo. Significa dizer que, apesar de a Constituição ser um texto normativo, construído de forma democrática, inexistia abordagem "histórica democrática, generificada e interdisciplinar do processo de sua elaboração, o que contribuía, ainda mais, para a invisibilidade social e jurídico processual dos novos sujeitos de direito constitucional, dentre eles, as mulheres" (Silva, 2011, p. 44).

Silva (2011, p. 45), em sua tese de doutoramento publicada no ano 2011, destaca a ausência das mulheres em obras jurídicas, políticas, pesquisas, acadêmicas ou não, voltadas ao processo constituinte e história constitucional do país, bem como sua participação ativa no processo constituinte, assim como sua atuação como deputadas ou ativistas na elaboração do texto constitucional, apontando como exceção a pesquisa para doutoramento de Rita Luzia Occhiuze dos Santos, sob o título "A participação da mulher no Congresso Nacional Constituinte de 1987 a 1988", que se dedica à atuação das mulheres parlamentares, sendo o primeiro texto acadêmico a visibilizar a presença das mulheres na constituinte.

Isso prejudica a compreensão do processo de "empoderamento feminino, como sujeitos políticos, cidadãs participativas, e, portanto, como sujeitos jurídicos, titulares (além de coautoras) de direitos constitucionais". A invisibilidade das mulheres nesse percurso reflete a "cegueira de gênero", reforçando o "arquétipo viril como protagonista da história"[36] e naturalizando mais um "não-lugar" para as

[36] Silva (2011, p. 46) aponta que a expressão "arquétipo viril como protagonista da história" foi cunhada por Sardá (1987, p. 11) e significa um modelo humano, imaginário, forjado em algum

mulheres, que é o espaço de poder político da assembleia constituinte (Silva, 2011, p. 46).

A atuação das mulheres deputadas constituintes e daquelas que integraram os movimentos feministas e de mulheres, na época, foi essencial para o progresso e constitucionalização dos seus direitos, mesmo que, historicamente, tenha havido exclusão e silenciamento quanto a esse protagonismo, em sintonia com a manutenção de um discurso histórico androcêntrico e estereotipado, que perpetua a posição da mulher na margem, e não do centro.

No entanto, percebe-se uma tentativa de destaque à contribuição das mulheres na constitucionalização dos direitos, na interpretação das normas constitucionais e em relação àquelas que contribuíram para a elaboração da Constituição de 1988[37]. Nesse caminho, destaca-se que a assembleia nacional constituinte foi integrada por 26 deputadas federais mulheres, em um universo de mais de 500 parlamentares, sendo que apenas 6 já tinham exercido mandato na Câmara Federal anteriormente e todas exerciam, pela primeira vez, a posição de deputadas constituintes (Silva, 2011, p. 203).

Essas mulheres experimentaram, desde o início, o estranhamento e, sobretudo, a "inadequação feminina" na assembleia nacional constituinte, enfrentando todos os tipos de preconceito, pois sequer havia banheiro feminino, existindo apenas um banheiro no plenário, destinado aos homens, o que é da essência da naturalização da ocupação dos ambientes dos "negócios do Estado" e espaços decisórios públicos como próprios do sujeito do sexo masculino (Silva, 2011, p. 203).

As deputadas ocuparam posições nas comissões e subcomissões da assembleia constituinte, chegando a exercer funções de presidentas e vice-presidentas nesses ambientes, como titulares e suplentes. Porém, na subcomissão do Poder Judiciário e do Ministério Público não houve atuação de mulheres

momento do passado e perpetuado em suas características básicas até os dias de hoje, atribuído a um ser humano adulto, masculino, e cuja vontade de expansão territorial e, portanto, de domínio sobre outras mulheres e homens, o faz privilegiar um sistema de valores que se caracteriza por valorizar, positivamente, a capacidade de matar (legitimada em ideais considerados superiores) frente a capacidade de viver e regenerar a vida harmonicamente.

[37] Neste sentido Silva (2011); Silva (2018, 2020); As Constitucionalistas (2020).

parlamentares constituintes (Silva, 2011, p. 206-207), refletindo a dificuldade de ocupação dos recintos políticos relacionados a esse âmbito do poder, rememorando-se que, no STF, quando instalada a assembleia nacional constituinte, em 01 de fevereiro de 1987, não havia uma só ministra integrando a sua bancada, pois a primeira ministra do STF, Ellen Gracie Northfleet, somente tomou posse 13 anos depois, no ano 2000. Após 21 anos, o STF conta com duas ministras, Carmem Lúcia Antunes Rocha e Rosa Maria Pires Weber.

As mulheres constituintes que participaram da elaboração do texto normativo da Constituição de 1988 foram Abigail Feitosa, Anna Maria Rattes, Benedita da Silva, Bete Mendes, Beth Azize, Cristina Tavares, Dirce Tutu Quadros, Eunice Michiles, Irma Passoni, Lídice da Mata, Lúcia Braga, Lúcia Vânia, Márcia Kubitschek, Maria de Lourdes Abadia, Maria Lúcia, Marluce Pinto, Moema São Tiago, Myriam Portella, Raquel Cândido, Raquel Capiberibe, Rita Camata, Rita Furtado, Rose de Freitas, Sadie Havache, Sandra Cavalcanti e Wilma Maia (Silva; Gomide, 2020).

Suprapartidariamente, a atuação das mulheres nos trabalhos constituintes dos anos 1987 e 1988 possibilitou, em uma cena integrada por uma maioria significativa de homens e, portanto, hostil a sua presença, o compartilhamento de uma identidade coletiva que, a partir da "paulatina consciência de gênero, gerou o sujeito político mulher(es)" (Silva, 2011, p. 294).

A ação das mulheres, e sua presença em um espaço de poder androcêntrico, foi favorecida pelo contexto histórico de alargamento democrático; maturidade que o movimento feminista havia alcançado, observada por sua articulação nacional e proximidade com o Estado; amplitude de concepções sobre cidadania e constituinte, bem como o entendimento da significância da Constituição como estratégia para a transformação das relações sociais. O sujeito político mulheres conquistou, assim, ao longo do período constituinte, "mais e mais empoderamento, especialmente por força da mobilização nacional e das diversas formas de aproximação e diálogo com o poder público estatal" (Silva, 2011, p. 295).

Mais de trinta anos após a atuação das mulheres para a elaboração da Constituição democrática, ainda se faz necessária sua participação em razão das denominadas "lutas inconclusas", que envolvem violência, descriminalização do aborto, paridade salarial, tarefas de cuidado e sua divisão equitativa no ambiente

familiar, assim como em razão dos números recorrentes e significativos do feminicídio, por exemplo (Melo, 2018, posição 760).

Portanto, apesar do avanço nas conquistas jurídicas e políticas das mulheres e do significado desse legado de um momento histórico, traduzido por sua participação na Assembleia Nacional Constituinte, a agenda da concretização da isonomia inserida na Constituição de 1988, como fruto das lutas feministas, ainda se encontra atual.

A vocação transformadora continua necessária, especialmente no ambiente do direito, agora, não somente na constitucionalização de direitos, mas na epistemologia e hermenêutica feministas, tornando necessário um novo olhar para o constitucionalismo, com ênfase à perspectiva de gênero.

3.3 Epistemologia feminista e a injustiça epistêmica

A reflexão sobre o constitucionalismo de natureza feminista enseja um feixe de elaborações, sendo uma das suas possibilidades a necessidade da percepção em relação à diversidade, que deve estar presente na atividade acadêmica-científica, judicial, dos profissionais do direito. Essa posição transformadora tem o potencial de colaborar no desenvolvimento de um maior capital simbólico para as mulheres, em suas múltiplas identidades e no exercício de sua vida diária.

Lagarde y de los Rios (2012, p. 501) afirma que a elaboração do pensamento de forma feminista requer o conhecimento e descoberta da epistemologia feminista, sendo a epistemologia o campo de pensamento que contém formas de abordagem filosófica, teórica e metodológica de processos, problemas, fatos, questões sociais e culturais, políticas e jurídicas.

A epistemologia abrange as formas pelas quais conhecemos, entendemos, interpretamos e analisamos os fatos e processos do mundo em que vivemos e na história, sendo encontrada na área acadêmica, científica, artística, nas quais se desenvolvem formas analíticas de conhecimento baseadas em metodologias científicas. Compreende a história do pensamento, descobertas e incógnitas, investigadas de forma especializada (Lagarde y de los Rios, 2012, p. 501).

Kilomba (2019, p. 54) explica que epistemologia deriva das palavras gregas *episteme*, que significa conhecimento, e *logos*, significa ciência, é, assim, a ciência que possibilita a "aquisição de conhecimento e determina que questões merecem ser colocadas (temas), como analisar e explicar um fenômeno (paradigmas) e como conduzir pesquisas para produzir conhecimento (método)", definindo não apenas o considerado conhecimento verdadeiro, mas em quem confiar, acreditar.

A epistemologia feminista tem se desenvolvido, em cada época e lugar, a partir de confrontos políticos, no diálogo crítico e reflexivo com outras concepções e interpretações do mundo, trabalhando com temas que possuem histórias e interpretações diferentes e contrárias à mentalidade coletiva expressada pelo pensamento comum, de crenças religiosas e ideologias diversas (Lagarde y de los Rios, 2012, p. 501).

As pessoas e os grupos possuem formas combinadas e com tradutores de compreensão do mundo e da vida, bem como sua subjetividade marca-se por pensamentos e crenças mágicas e religiosas, ideologias que não se sustentam na ciência e formas empíricas de conhecimento, às quais se incorporam alguns recursos provenientes do conhecimento científico. É dizer: as pessoas compreendem o mundo mediante conjugação complexa de ideias, interpretações, e análises simultâneas, derivadas de épocas diferentes do desenvolvimento da história (Lagarde y de los Rios, 2012, p. 501).

Existem, dessa forma, diversas interpretações dos eventos da vida social e dos processos históricos nos quais se está inserido, alguns provenientes da ciência e outros das múltiplas crenças, formas de ver e interpretar o mundo ponto. Por séculos, os fatos relacionados às mulheres e aqueles relativos ao gênero têm sido interpretados de maneira a-histórica, naturalista e essencialista, com finalidade opressora (Lagarde y de los Rios, 2012, p. 501-502).

A elaboração de uma epistemologia feminista, fundamentada no conhecimento histórico e filosófico, na ciência, tem sido indispensável para como recurso emancipatório e de liberdade, proporcionando o avanço das mulheres nos últimos três séculos e gerando novos conhecimentos em um mundo que reflete condições de grande desigualdade (Lagarde y de los Rios, 2012, p. 502).

Falar e teorizar sobre a realidade de pessoas oprimidas, em um ambiente de

academicismo tradicional, no qual são desenvolvidos temas, paradigmas e metodologias que não refletem um espaço heterogêneo, mas os interesses políticos específicos da sociedade branca, possibilita que novas perguntas e investigações sejam elaboradas, pois "quem define quais perguntas merecem ser feitas? "Quem as está perguntando? Quem as está explicando? E para quem as respostas são direcionadas?" A produção de conhecimento, nesta perspectiva, oferece voz às pessoas oprimidas e subalternas (Kilomba, 2019, p. 54).

A epistemologia, como ciência do conhecimento, precisa abrir suas fronteiras para além da prevalência do homem branco como produtor do conhecimento, de forma a oferecer credibilidade a uma forma do saber que não esteja restrita à ordem eurocêntrica. Isso sem considerar, ainda, a perspectiva interseccional, pois a produção do conhecimento, quando conquistada pelas mulheres, não inclui as mulheres negras.

Kilomba (2019, p. 58-59) defende uma "uma epistemologia que inclua o pessoal e o subjetivo como parte do discurso acadêmico, pois todas/os nós falamos de um tempo e lugar específicos, de uma história e uma realidade específicas – não há discursos neutros". Acrescenta a autora que, quando acadêmicas e acadêmicos brancos afirmam a neutralidade e objetividade de seu discurso não reconhecem que eles e elas escrevem, de um lugar que não é neutro, objetivo ou universal, mas sim um lugar específico, dominante. Escrevem de um lugar de poder e as escritas são elaboradas de lugares diferentes.

O aumento e solidificação da expressão do capital simbólico das mulheres, brancas e negras, possibilita o seu distanciamento da injustiça epistêmica, da injustiça do conhecimento, pela qual, frequentemente, são submetidas, assim como também o são grupos considerados vulneráveis. Compreender o conceito de injustiça epistêmica, explorado por Fricker (2017), contribui para o alcance da importância do constitucionalismo feminista e da perspectiva de gênero, instrumentos que oportunizam visão ampliada quando do exercício hermenêutico necessário para a interpretação e aplicação do direito.

Fricker (2008, 2017, p. 9-16) explora duas formas de disfunção nas práticas epistêmicas, aquela que causa mal a alguém em sua condição de sujeito de conhecimento, expressadas pela injustiça testemunhal e hermenêutica. A injustiça

testemunhal acontece quando os preconceitos existentes diminuem a credibilidade de quem fala em relação ao ouvinte, por exemplo, quando não se acredita no que o falante diz em razão da cor de sua pele, causando um mal a alguém em sua capacidade de fornecer conhecimento.

A principal forma de injustiça epistêmica é a injustiça testemunhal, que se faz presente quando o ouvinte outorga menos credibilidade ao falante em razão de seus próprios preconceitos, ocasionando-lhe preconceitos distintos, como o identitário, relacionado ao poder social, em uma subespécie que se trata do poder identitário, uma forma de poder social que depende, diretamente, das concepções compartilhadas no imaginário social das identidades sociais dos envolvidos em uma situação concreta de poder (Fricker, 2017, p. 13).

Importante exemplo de injustiça testemunhal ocorre quando há um "déficit de credibilidade preconceituoso identitário", como o que ocorre quando a autoridade policial não acredita em alguém pelo fato de ser negro. Esses preconceitos costumam permear o juízo de credibilidade do ouvinte pelo imaginário social, sob a forma de estereótipo preconceituoso, em uma imagem distorcida do tipo social em questão (Fricker, 2017, p. 13).

Os preconceitos corrompem o julgamento dos ouvintes sobre a credibilidade dos falantes e se apresentam de diversos modos, mas o seu principal ponto de demonstração é por meio dos estereótipos que são utilizados como ferramentas heurísticas para a construção dos juízos de credibilidade (Fricker, 2017, p. 38).

Os estereótipos são associações amplamente aceitas de um determinado grupo social e um ou mais atributos. A intuição das mulheres é considerada um estereótipo, mas, em um contexto no qual o intuitivo é relacionado à irracionalidade, o estereótipo é depreciativo, passando a ser elogioso sob outro ângulo, quando a intuição é considerada um ativo cognitivo. Pode haver situações em que o estereótipo atue de formas positiva e negativa, como, por exemplo, um elogio depreciativo. Estereotipar significa, portanto, um compromisso cognitivo com alguma classe de generalização empírica sobre um grupo (Fricker, 2017, p. 38-39).

Muitos estereótipos, ligados aos grupos historicamente desfavorecidos, como mulheres, negros e trabalhadores, implicam associação a algum atributo inversamente relacionado com a competência, a sinceridade, ou ambos: excesso de

emoções, ilogicidade, inteligência inferior, inferioridade evolutiva, falta de educação, de determinação moral, ambição desmedida (Fricker, 2017, p. 40).

Especialmente em relação a pessoas negras, Kilomba (2019, p. 79) destaca que sua percepção é elaborada pelo outro nas formas de infantilização, como personificação do dependente que não pode sobreviver sem o seu senhor; primitivação, sendo a personificação do incivilizado, selvagem, atrasado, mais próximo à natureza; incivilização, como o outro ameaçador, que está fora da lei; animalização, selvagem, primata, figura do "King Kong", outra forma de humanidade; erotização, como a personificação do erotizado, com apetite sexual violento: prostituta, cafetão, estuprador, erótica(o) e exótica(o).

A falta de credibilidade atribuída ao falante com base em estereótipos possibilita a ocorrência da injustiça epistêmica, que lesiona alguém na sua condição de sujeito de conhecimento, como portador do conhecimento, como informante e, assim, em sua capacidade essencial para a dignidade humana, causando uma injustiça, o principal dano decorrente (Fricker, 2017, p. 13-14).

A injustiça testemunhal persistente e sistemática adquire face de opressão, que pode ser explicitamente repressiva ou um subproduto silencioso de preconceitos residuais de uma sociedade liberal. Em longo prazo, o sujeito que sofre a injustiça testemunhal persistente verá inibido seu rendimento intelectual, minada sua confiança e frustrado seu desenvolvimento (Fricker, 2017, p. 64-5).

Um efeito secundário da injustiça testemunhal, portanto, é a falta de confiança epistêmica, que pode ser ocasional, em um episódio isolado, ou consistir em um processo de erosão ativo e em curso. Essa injustiça pode provocar a insegurança no pensar, traduzindo-se em um ataque na confiança intelectual de quem a sofre (Fricker, 2017, p. 55-58).

Fricker (2017, p. 14) esclarece que o dilema do ouvinte é que, apesar de poder estar livre, pessoalmente, de crenças preconceituosas, o ambiente social em que é julgada a credibilidade do interlocutor encontra-se em um contexto em que existem, inevitavelmente, muitos preconceitos residuais dispersos, que ameaçam influenciar os juízos de credibilidade elaborados pelo ouvinte, cabendo ao ouvinte virtuoso, em sua concepção primária, conseguir corrigir a influência dos preconceitos aos seus juízos de confiança.

A injustiça hermenêutica, como forma da injustiça epistêmica, por sua vez, ocorre em razão do vazio que existe nos recursos hermenêuticos coletivos, nas ferramentas de interpretação social que são compartilhadas, possibilitando que a desvantagem cognitiva produzida por esse vácuo afete, de maneira desigual, diferentes grupos sociais. É dizer: os integrantes do grupo mais desfavorecido por esse vazio são, em certa medida, "marginalizados hermeneuticamente", participam, de forma desigual, das práticas mediante as quais os significados sociais são gerados (Fricker, 2017, p. 15).

Quando há uma participação hermenêutica desigual em alguma(s) área(s) significativa(s) da experiência social, os membros desse grupo desfavorecido, socialmente indefesos, vivem "marginalizados hermeneuticamente", sendo a ideia de marginalização uma ideia político-moral que indica subordinação e exclusão de alguma prática que teria valor para o participante, negando-se ao sujeito a participação hermenêutica em uma ampla gama de experiências sociais (Fricker, 2017, p. 154-155).

Essa marginalização supõe que as formas coletivas de interpretação podem ser prejudicadas por seu conteúdo ou estilo, impróprias quando as experiências sociais dos membros dos grupos marginalizados são conceituadas de forma inadequada, do ponto de vista hermenêutico, e, assim, mal interpretadas, incluindo os próprios sujeitos; ou a intenção de comunicação realizada por esses grupos não são consideradas racionais devido a uma interpretação errada do estilo em que se expressam. No contexto hermenêutico da compreensão social fica claro que, ao menos em algumas ocasiões, se as interpretações estão estruturadas de determinada forma, também assim o serão os fatos sociais (Fricker, 2017, p. 15-148).

A injustiça hermenêutica relaciona-se aos preconceitos estruturais, quando um déficit nos recursos de interpretação situa alguém em uma injusta desvantagem para que se compreendam suas experiências sociais, causando-lhe mal na sua condição de sujeito de compreensão social, como, por exemplo, em relação a uma vítima de assédio sexual, em uma cultura que não sedimentou esse conceito analítico. Nesse caso, a mulher que sofreu o assédio sexual, antes da elaboração desse conceito analítico, não seria capaz de compreender adequadamente sua própria experiência e, ainda menos, transmitir a outras pessoas de forma inteligível,

sob o ponto de vista comunicativo (Fricker, 2017, p. 9-16).

O principal dano causado pela injustiça hermenêutica é diminuir alguém em sua capacidade como sujeito de compreensão social. Traduz-se pelo fato de que algumas pessoas sofrem uma "desigualdade hermenêutica situada", se encontram em uma situação social na qual um vazio coletivo hermenêutico as impede de, concretamente, compreender e dar sentido a uma experiência, cuja apreciação de forma inteligível resulta em seu próprio interesse (Fricker, 2017, p. 15).

Fricker (2017, p. 15) defende que não se pode atribuir culpa ao ouvinte por uma certa desconfiança inicial que sinta quanto ao testemunho de alguém cujos esforços de comunicação vêm sendo obstaculizados pela injustiça hermenêutica, pois essa desconfiança é justificada do ponto de vista epistêmico. O falante e o ouvinte trabalham com as mesmas ferramentas inadequadas, mas, em todo caso, o objetivo epistêmico da interpretação seria satisfeito se fosse incorporada a sensibilidade testemunhal do ouvinte à virtude intelectual da justiça hermenêutica.

O ouvinte virtuoso irá se manter alerta para a possibilidade de que a relativa ininteligibilidade do falante acontece em função de um empobrecimento hermenêutico coletivo, em razão do qual se ajusta ou suspende, convenientemente, seu juízo de credibilidade. Para que essas injustiças sejam erradicadas, não são necessários, apenas, ouvintes virtuosos, mas uma transformação política e social coletiva (Fricker, 2017, p. 16).

A fim de que o ouvinte possa identificar o impacto do poder identitário em seus juízos de credibilidade, precisa se manter alerta em relação à repercussão da identidade social de quem fala, bem como o efeito de sua própria identidade social sobre seus juízos de credibilidade, buscando uma virtude corretora antipreconceitos, a partir de uma consciência crítica reflexiva. "Corrigir preconceitos" significa mudar a marcha intelectual para abandonar a forma espontânea e não reflexiva e passar para uma reflexão crítica, com a finalidade de identificar em qual medida o alegado preconceito influenciou em seus julgamentos (Fricker, 2017, p. 94-95).

Muitas vezes há uma complexa estrutura histórica-cultural na qual estão imersos determinados grupos e seus interlocutores, o que ocasiona uma interpretação coletiva equivocada em razão do vazio hermenêutico sobre determinados temas, tanto do falante, que não compreende sua própria experiência

social, como do ouvinte, a exemplo do que ocorre em relação à desigualdade de poder entre homens e mulheres.

Em construções de gênero sexistas, as mulheres são consideradas ingênuas ante as verdades dos homens, havendo a necessidade de protegê-las dessas verdades; a ideia da intuição feminina é tida como obstáculo para a sua credibilidade em relação à possibilidade de elaborar um juízo racional; além do pensamento de que a suscetibilidade feminina a faz ser dominada pelo histerismo (Fricker, 2017, p. 93).

No caso das mulheres, em razão da cultura patriarcal em que estão inseridas, pode acontecer a ausência do conhecimento sobre certos acontecimentos, tendo como exemplo o assédio sexual e a violência doméstica. Como sujeito integrante de um grupo com experiências próprias, muitas vezes a apreensão do que efetivamente significa determinadas vivências somente ultrapassa as fronteiras da intuição quando essas mulheres compartilham sua experiência entre si.

Publicizar as experiências mediante campanhas e utilização de redes de apoio, rodas de conversa e coletivos faz com que uma lacuna do conhecimento seja preenchida, oferecendo melhor entendimento dos fenômenos sociais, como no caso da violência doméstica praticada contra mulheres, tanto para quem sofre a violência como para quem a pratica, na tentativa da compreensão, por exemplo, que, para além da violência física, existem outros tipos de violência, possibilitando-se a retirada do véu da culpa que, muitas vezes, cobre as mulheres.

Diferentes grupos podem sofrer desvantagem hermenêutica por muitas razões, já que o mundo social, com frequência, se modifica e gera novos tipos de experiência, cuja apreensão e compreensão acontecem de forma paulatina. Mas, algumas dessas desvantagens cognitivas não parecerão injustas, pois, para que seja considerada injusta, deve ser prejudicial e arbitrária, seja porque se apresenta discriminatória ou desigual em algum outro aspecto. Importante destacar que a lacuna cognitiva pode acontecer em relação ao falante e ao interlocutor, porém, somente causa uma injustiça hermenêutica a quem sofre algum prejuízo significativo com a experiência, lhe impedindo de compreender parcela significativa de sua própria existência, o que resulta em seu próprio benefício (Fricker, 2017, p. 152).

A incapacidade cognitiva da mulher que sofre um assédio a impede de compreender uma significativa parcela de sua própria experiência, uma parcela de

experiência cuja compreensão redunda poderosamente em seu benefício. Sem essa compreensão, a pessoa se torna profundamente perturbada, confusa, isolada e vulnerável e sua desvantagem hermenêutica a torna incapaz de compreender o maltrato do qual é objeto, o que, por sua vez, a impede de protestar contra essa ação e, menos ainda, conseguir que sejam tomadas as medidas necessárias para as evitar (Fricker, 2017, p. 152).

A situação das mulheres no feminismo de segunda geração, por exemplo, acontecia em desamparo social em relação aos homens, em desiguais relações de poder que as impediram de participar, em condições de igualdade com os homens, nas práticas mediante as quais eram gerados os significados sociais, como as sofridas em profissões como jornalismo, na política, universidades e direito. O desamparo das mulheres significava, portanto, que sua posição social era uma posição de participação hermenêutica desigual e algo parecido a esta desigualdade proporciona uma tela de fundo crucial para a injustiça hermenêutica (Fricker, 2017, p. 152-153).

A persistente e generalizada "marginalização hermenêutica" acontece em relação a grupos socialmente impotentes, "sujeitos da diversidade"[38] (Lagarde y de los Rios, 2018, posição 44) e, portanto, em razão de um aspecto de sua identidade social. Por ser indevidamente influenciada por grupos de maior poder hermenêutico, protagonistas, a interpretação de assédio sexual, por exemplo, pode se transformar em somente "flerte"; estupro no casamento pode se tornar não estupro; depressão pós-parto em histeria; resistência a trabalhar mais horas, dificultando a conciliação com a vida familiar torna-se falta de profissionalismo (Fricker, 2017, p. 156).

A injustiça epistêmica sofrida por grupos desfavorecidos em relação ao protagonismo de grupos com maior poder hermenêutico, significativo poder político, social, cultural, causa diminuição na sua condição como falantes em relação aos interlocutores, com prejuízo a sua credibilidade como transmissores do conhecimento ou como sujeitos da compreensão social. A "marginalização

[38] Lagarde y de los Rios (2018, posição 44-55), define sujeitos da diversidade aquele que são diferentes e, por sê-los, são oprimidos em razão da nacionalidade, classe, etnia, língua, crenças, estado de vida, sexualidade, que coincidem em reivindicar seu direito à diversidade e não reconhecem a unicidade do sujeito histórico, assim como não aceitam a existência de nada com esse nome.

hermenêutica" sistemática diminui a capacidade cognitiva e crença em si mesmo das pessoas marginalizadas.

No contexto da teoria da injustiça epistêmica apresentado por Fricker (2017), a perspectiva de gênero apresenta importante contribuição para o enfrentamento desse tipo de injustiça, oferecendo o caminho do ouvinte virtuoso para neutralizar a desvantagem hermenêutica frente a desigualdade estrutural do poder, refletida pelos estereótipos que predominam no grupo social protagonista, especialmente a construção do conhecimento pelo paradigma androcêntrico.

3.4 A importância da perspectiva de gênero

O olhar diferenciado em relação aos grupos considerados mais vulneráveis e "sujeitos da diversidade", em destaque para as mulheres e a injustiça epistêmica que vêm sofrendo ao longo do tempo, pode ser obtido a partir da correção da influência dos preconceitos nos juízos de credibilidade, anulando-se o compromisso cognitivo com alguma classe de generalização empírica em relação a certo grupo no âmbito social.

Esse distanciamento dos estereótipos obtém, como grande colaborador, a perspectiva de gênero, para que o ouvinte se posicione em um ângulo de visão transformador e menos excludente em relação aos grupos que se encontram em desvantagem hermenêutica. O enfoque de gênero proporciona a utilização de lentes diferenciadas, não influenciadas pelos compromissos relacionados à condição das mulheres e do seu lugar na engrenagem social, estabelecidos pela história narrada pelo patriarcado.

A perspectiva de gênero é uma das formas sintéticas do avanço das concepções feministas sobre a relação entre mulheres, homens, desenvolvimento e democracia. São os "sujeitos da diversidade", que enfrentam dramaticamente a adversidade e concentram enormes esforços vitais para convencer e dialogar, submetidos a formas particulares de exploração, opressão e marginalização, que realizam a crítica da modernidade e sua mais valiosa promessa, o desenvolvimento. É notável que, apesar das normas e dos pactos de poder que os excluem ou subordinam, esses sujeitos têm alcançado sucesso importante, ainda que não seja

suficiente (Lagarde y de los Rios, 2018, posição 35).

As mulheres, criadoras da cultura feminista, dizem ao mundo que o desenvolvimento não pode se dar sem elas e a democracia implica, antes de tudo, em uma democracia genérica, com a consciência de mais e mais mulheres para a sua força na construção da humanidade de cada mulher e de todas, assim como a humanização democrática dos homens (Lagarde y de los Rios, 2018, posição 65).

Nesse cenário, a perspectiva de gênero tem como um dos seus fins contribuir para a construção subjetiva e social de uma configuração nova, partindo da ressignificação da história da sociedade, da cultura e da política desde as mulheres e com as mulheres. Trata-se de uma perspectiva que reconhece a diversidade de gêneros e a existência de mulheres e homens, como um princípio inerente à essência da concepção de uma humanidade diversa e democrática. Essa humanidade diversa e democrática requer que mulheres e homens sejam diferentes de quem tem sido, a fim de que sejam reconhecidos na diversidade e vivam em uma democracia (Lagarde y de los Rios, 2018, posição 90).

O olhar de gênero corresponde à visão científica, analítica e política criada a partir do feminismo e permite analisar e compreender as características que definem as mulheres e os homens de forma específica; suas semelhanças e diferenças; as possibilidades vitais das mulheres e dos homens, traduzidos pelo sentido de suas vidas, suas expectativas e oportunidade, relações sociais complexas e diversas que acontecem entre ambos os gêneros, bem como os conflitos institucionais e cotidianos que enfrentam e as maneiras como o fazem. Um dos objetivos da análise a partir da visão de gênero é contabilizar os recursos e a capacidade de ação com que contam mulheres e homens para o enfrentamento das dificuldades da vida e realização dos seus propósitos (Lagarde y de los Rios, 2018, posição 112).

A vida das mulheres para o outro e não voltada para si, ser com sua própria identidade, como apresentado nas seções antecedentes, reflete a sua existência em um ambiente patriarcal predominante e que rejeita o avanço da diversidade. São as reuniões de mulheres, a produção do conhecimento e sua publicização pela escrita, exemplos de elementos impulsionadores da mudança do viés prevalecente e da elaboração e implementação das políticas públicas que fomentem o avanço de sua condição no mundo.

A diversidade das mulheres e seus problemas encontram, na perspectiva de gênero, um caminho para fazer com que suas propostas se desenvolvam, criando mecanismos institucionais, espaços, foros, congressos e assembleias, produzam investigação e apresentem alternativas difundidas em livros, revistas, vídeos, filmes, e toda a possibilidade de criação estética. A produção das mulheres permite, mesmo distantes entre si geograficamente, que enfrentem suas vidas, a partir do compartilhamento das descobertas, comparando e sistematizando experiências e obtendo, pouco a pouco, consensos e alternativas (Lagarde y de los Rios, 2018, posição 145-156).

Para Lagarde y de los Rios (2018, posição 167), a perspectiva de gênero, hoje, significa um dos processos socioculturais mais valiosos, por sua capacidade de mobilização e frutificação e a perspectiva de gênero feminista contém inúmeras propostas, programas e ações alternativas aos problemas sociais contemporâneos que derivam das opressões de gênero, diferença entre os gêneros e iniquidades resultantes.

Nessa efervescência, pela primeira vez, apesar da hostilidade e incompreensões, até mesmo com o aumento das ações antiperspectivas de gênero, as políticas públicas, os processos participativos impulsionados pelas mulheres, têm em si as protagonistas, destinatárias e beneficiárias (Lagarde y de los Rios, 2018, posição 178).

Essa é a inversão mais precisa da perspectiva de gênero, pois as mulheres devem viver, no sentido patriarcal, de costas para si mesmas, como "seres-para-los-otros". Com a perspectiva de gênero, as mulheres passam a ter suas aspirações expressadas, e suas ações voltam-se para sair da alienação, da lacuna do conhecimento, passando a atuar como um "ser-para-si", com a finalidade de enfrentar a opressão, melhorar sua condição de vida, ocupando-se de si mesma e se transformando em *protagonista* de sua vida (Lagarde y de los Rios, 2018, posição 178).

É nesse momento que as mulheres se convertem em *sujeitos históricos*, quando passam a protagonizar suas vidas, que são patriarcalmente habitadas por outros, e alcançar, como gênero, o direito a intervir no sentido do mundo e na configuração democrática da ordem social. O problema de gênero, no qual homens e

mulheres estão imersos, é, hoje, parte substancial da construção da democracia e da redefinição dos modelos de desenvolvimento, bem como da renúncia da vida pessoal e coletiva (Lagarde y de los Rios, 2018, posição 190).

No campo do conhecimento da perspectiva de gênero, algumas perguntas precisam ser feitas, como: em que medida a organização patriarcal do mundo e suas condições correspondentes de feminino e masculino facilitam ou impedem as mulheres e homens na satisfação de suas necessidades vitais e na realização de suas aspirações do sentido da vida? (Lagarde y de los Rios, 2018, posição 125).

Esta investigação alcança a posição das mulheres em ambientes de poder, destinados, pela cultura patriarcal, aos homens. É com a visão de gênero que as perguntas pertinentes podem ser elaboradas, possibilitando, por exemplo, a investigação sobre a ocupação dos espaços políticos e decisórios pelas mulheres que são magistradas, bem como os impedimentos e dificuldades existentes.

Outras perguntas podem ser suscitadas, como qual a distância entre mulheres e homens em relação ao seu desenvolvimento pessoal e social? Qual a relação entre o desenvolvimento e o avanço dos homens em relação às mulheres e dessas em relação aos homens? É possível que as relações entre os gêneros, marcadas por domínio, opressão formas de ser mulher e homem sob condições patriarcais, favoreçam o desenvolvimento social, realização dos direitos humanos e melhoramento da qualidade de vida? (Lagarde y de los Rios, 2018, posição 125).

Apesar de tantas questões importantes, algumas pessoas e instituições, que ainda consideram irrelevantes os problemas da vida das mulheres, ou aqueles que endossam a opressão genérica, precisam debater e dialogar com quem promove a perspectiva de gênero e assumir sua rejeição e contribuição para a opressão social. Não é simples a aceitação do enfoque de gênero, pois isso leva a desmontar, criticamente, a estrutura estabelecida da compreensão do mundo e sua própria subjetividade (Lagarde y de los Rios, 2018, posição 190).

A vida é estruturada sobre estereótipos que acompanham os sujeitos e sua compreensão do mundo. A mudança no padrão estabelecido para cada pessoa, por si e pelo ambiente sociocultural no qual estão imersos, demanda abertura cognitiva suficiente para essa finalidade, o que não é simples e fácil.

As lentes de gênero feminista contribuem essencialmente a essa transformação estrutural, ao nomear, de outra maneira, fenômenos conhecidos, evidenciar fatos ocultos, dando-lhes outro significado, assim como conter o propósito de revolucionar a ordem dos poderes entre os gêneros e, com isso, a vida diária, das relações, dos papéis e estatuto das mulheres (Lagarde y de los Rios, 2018, posição 212).

O esforço para integração da experiência e conhecimento de grupos "marginalizados hermeneuticamente", a exemplo de mulheres e negros, perpassa por uma perspectiva de gênero de forma interseccional, com lentes da diversidade, que possibilitem o reconhecimento identitário de grupos socialmente impotentes e de sua experiência, a fim de se evitar a injustiça epistêmica.

Neste capítulo e anteriores, pode-se observar que as relações sociais e culturais são irrigadas pelo poder do patriarcado, que permanece presente, com vigor, em razão de sua institucionalização no próprio ambiente familiar. É dizer que a autoridade do homem, no interior da família, inquestionável, ainda prevalece e é aceita mediante a submissão dos seus integrantes e do reforço providenciado por instituições como igreja e escola.

A explicação à aceitação e predominância da autoridade do homem de forma, muitas vezes, resignada, pode ser assimilada pela violência simbólica, sutil, invisível às próprias vítimas, que internalizam a autoridade masculina e consideram a perpetuação dos padrões, modelos, e da própria história algo natural, sem que se precise da força física.

Bourdieu (2014) diz que somente a ação política poderá, em longo prazo, contribuir para a diminuição progressiva da dominação masculina. Mas essa ação política precisa considerar todos os efeitos de dominação exercidos pela cumplicidade objetiva entre as estruturas incorporadas, tanto entre mulheres como entre homens, e as estruturas das grandes instituições nas quais se realizam e se produzem não só a ordem masculina, mas toda a ordem social.

A realidade mundial de assimetria entre homens e mulheres não pode ser ignorada e o padrão de violência simbólica e sutil precisa ser transformado pela ação política. Arendt (2001, p. 192-201) afirma que "a ação jamais é possível no isolamento", pois "estar isolado é estar privado da capacidade de agir" e "nenhuma

outra atividade humana precisa tanto do discurso quanto a ação", pois "só no completo silêncio e na total passividade pode alguém ocultar quem é".

Escrever emerge como um ato político colaborador para a composição da consciência da subalternidade por "sujeitos da diversidade", de forma a motivar o ativismo a fim de que as vítimas desse processo não se coloquem, voluntariamente, como cúmplices da dominação (Kilomba, 2019, p. 28-49, Lagarde y de los Rios, 2018).

A vida cotidiana está estruturada em estereótipos. A escrita como ato político significa a responsabilidade de se contribuir para a criação de "novas configurações de poder e de conhecimento" (Kilomba, 2019, p. 11-13), mediante concepção de outros padrões para a epistemologia e criação de novas linguagens, como a perspectiva de gênero, em busca da reconfiguração das estruturas do poder.

A perspectiva de gênero exige novos conhecimentos, causando irritação a quem não deseja aprender, estudar e se esforçar intelectualmente, a quem pretende tudo de forma fácil, simples e esquemática. Também choca a quem acredita que se trata de uma técnica ou ferramenta para colocar em prática seu trabalho, pois, ao contrário, exige pensar de outra maneira e desenvolver comportamentos diferentes e um novo sentido para a vida. Perturba, sem dúvida, a quem pensa que a perspectiva de gênero não lhes alcança, já que quem deve se transformar são as mulheres objeto das análises e das políticas (Lagarde y de los Rios, 2018, posição 223).

Ao revés, o olhar de gênero exige todo o empenho e mudanças pessoais das mulheres e dos homens, oferecendo argumentos e conhecimentos para transformação da ordem estabelecida do ponto de vista individual e institucional. Essa modificação concebe uma nova reconfiguração das forças do poder e diminui o entrecruzamento de opressões, que ainda predomina na contemporaneidade, após séculos de atuação em busca de uma nova realidade.

O enfoque de gênero, com tendência interseccional e transformadora, possibilita a percepção crítica da ocupação dos espaços, por homens e mulheres, em ambientes institucionais, privados e públicos, especialmente da presença das mulheres nos cenários de exercício de poder e decisão. Uma lente diferenciada é oferecida para a elaboração das perguntas que devem ser feitas quando se observa, para os homens, um percurso profissional retilíneo, e, para as mulheres, o desenho de um labirinto.

Percebida essa necessidade, já que, após séculos de lutas ainda existem discrepâncias significativas entre homens e mulheres, há, na contemporaneidade e no cenário mundial, um movimento em curso, de atuação sob perspectiva de gênero, para modificação da realidade das mulheres e meninas, que ainda padecem em situação de submissão, mesmo que, muitas vezes, não percebam essa situação.

A afirmação de uma sociedade como democrática, constitucional e plural demanda pensar em gênero e interseccionalidade com uma compreensão diferenciada e transformadora das estruturas existentes. Esse horizonte de pensamento alcança os locais ocupados pelas mulheres, além das fronteiras do espaço doméstico.

4 IGUALDADE DE GÊNERO NO CONTEXTO GLOBAL

A cada dia que se passa ficam mais evidentes as desigualdades existentes entre homens e mulheres, mesmo quando o arcabouço normativo do país assegura isonomia de direitos. É certo que existem países em que nem mesmo a igualdade formal é garantida, mas, no Brasil, a Constituição da República proíbe qualquer forma de discriminação.

No entanto, a isonomia substancial ainda não parece ser realidade para as mulheres no Brasil, nem no mundo. Alguns países se destacam em políticas públicas e alcançam melhor patamar civilizatório, o que não se pode ler como característica linear no planeta, quanto aos avanços nas conquistas isonômicas entre homens e mulheres.

A garantia de desenvolvimento às gerações futuras precisa da atenção diferenciada de todos que habitam o planeta hoje. Cada um com sua contribuição, inserindo o seu retalho de atenção e dedicação, a um mundo sustentável e desenvolvido, na grande colcha, que a todos deve cobrir. Mas, para serem alcançados os objetivos do desenvolvimento sustentável do mundo, devem ser observados alguns compromissos.

A seção inicial aborda a existência da Agenda 2030, firmada por 193 países na sede da ONU, em Nova York, contendo 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) a serem cumpridos até o ano 2030, em busca de um mundo mais equânime. O compromisso, de natureza global, contribui para oferecer maior visibilidade às questões de gênero e estímulo à formação de instituições inclusivas, sendo abordados esses temas no ODS5 e no ODS16, importantes, portanto, ao Judiciário, como instituição, e a sua posição diante da concretização da isonomia de gênero no interior dessa organização.

O êxito de uma agenda ambiciosa como a Agenda 2030, especialmente no que se refere a relações de gênero equânimes, necessita da compreensão sobre o papel que é atribuído às mulheres na divisão sexual do trabalho, bem como sobre os espaços e posições que lhes são permitidos ocupar no mercado do trabalho.

A seção 4.1, portanto, reflete sobre a mulheres no mundo do trabalho, ambiente que ainda se apresenta árido para o desenvolvimento das suas atividades

profissionais e ocupações, em relações econômicas, culturais, sociais e familiares que, estáticas no tempo, lhes atribuem as tarefas de cuidado e assistência, como contenção a sua participação em nichos tradicionalmente ocupados por homens.

Apesar da dificuldade de expansão dos horizontes das mulheres no mundo do trabalho, para além daquelas profissões consideradas tipicamente femininas, há um percurso existente para se adentrar nos denominados "guetos profissionais masculinos", na tentativa de assunção de outras tarefas, assim como funções de comando e liderança em instituições privadas e públicas.

Esse trajeto, porém, vem sendo compartilhado com o enfrentamento de barreiras, evidenciadas pelas tarefas de cuidado, maternidade e estereótipos que se relacionam às mulheres, responsáveis por lhes impedir, atrasar e dificultar a ocupação de espaços de decisão e exercício de poder.

4.1 Agenda 2030 da ONU e o ODS5

Voltada ao desenvolvimento humano e diminuição da pobreza extrema, foi estabelecida, no ano 2000, a Declaração do Milênio, estampando os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), que surgiram a partir de várias reuniões de cúpula nos anos 1990, estimulando os países ao enfrentamento dos problemas sociais do século 21, sendo a promoção da igualdade de gênero e a autonomia das mulheres o ODM n. 3 (ONU, 2000).

Em continuação e aperfeiçoamento aos ODM, Chefes de Estado, de Governo e altos representantes de 193 países, inclusive o Brasil, entre 25 a 27 de setembro de 2015, reuniram-se na sede das Nações Unidas, em Nova York e firmaram a Agenda 2030 da ONU para o Desenvolvimento Sustentável, que objetiva transformar o mundo, não com o esforço de um só, mas pelo tecer juntos, sendo definida como "um plano de ação para as pessoas, para o planeta e pela prosperidade", além de reconhecer que o maior desafio global ao desenvolvimento sustentável é a erradicação da pobreza em todas as suas formas, inclusive da pobreza extrema (ONU, 2015).

Integram essa agenda universal, 17 ODS e 169 metas edificados sobre o legado dos ODM, tendo por finalidade concluir o que estes não conseguiram alcançar, com medidas ousadas e transformadoras consideradas urgentes e necessárias a "direcionar o mundo para um caminho sustentável e resiliente", em uma jornada coletiva com o compromisso de que "ninguém seja deixado para trás" (ONU, 2015).

Os 17 ODS da Agenda 2030 são: 1) Erradicação da pobreza; 2) Fome zero e agricultura sustentável; 3) Saúde e bem-estar; 4) Educação de qualidade; 5) Igualdade de gênero; 6) Água potável e saneamento; 7) Energia acessível e limpa; 8) Trabalho decente e crescimento econômico; 9) Indústria, inovação e infraestrutura; 10) Redução das desigualdades; 11) Cidades e comunidades sustentáveis; 12) Consumo e produção responsáveis; 14) Vida na água; 15) Vida terrestre; 16) Paz, justiça e instituições eficazes; 17) Parcerias e meios de implementação (ONU, 2015).

Após quase 40 anos da "Convenção sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher" (CEDAW), (ONU, 1979), a discussão sobre isonomia entre mulheres e homens ainda se encontra na pauta mundial. Como observado nas seções anteriores, a cultura patriarcal permanece visível, sendo uma das estruturas mais prolongadas no tempo e de sustentação das sociedades contemporâneas, que se caracteriza como a imposição institucional da autoridade do homem sobre a mulher e filhos no ambiente familiar, atentando-se que o patriarcalismo permeia toda a organização social, da produção ao consumo, à política, legislação e cultura (Castells, 2001, p. 169).

Essa cultura atrasa a consciência das próprias mulheres para as agressões, ostensivas ou veladas, e as microagressões que acontecem na sua vida diária e em ambientes mais diversos possíveis. Além disso, conseguindo-se identificar as agressões, não se pode subestimar a importância da conformação dessas mulheres, resignação, até mesmo pelo cansaço, para se posicionar em confronto com a realidade estabelecida e se colocar como agentes de transformação.

Com a Agenda 2030, os líderes mundiais estabeleceram objetivos e metas que são "integrados e indivisíveis, de natureza global e universalmente aplicáveis, tendo em conta as diferentes realidades, capacidades e níveis de desenvolvimento nacionais e respeitando as políticas e prioridades nacionais", intentando estimular a ação, entre os anos 2016 e 2030, em diversas áreas de grande importância para a

humanidade e para o planeta. Não por acaso, a equidade de gênero encontra-se estampada no ODS5, que pretende alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres e meninas (ONU, 2015, p. 16).

O ODS5 pretende "um mundo em que cada mulher e menina desfruta da plena igualdade de gênero e no qual todos os entraves jurídicos, sociais e econômicos para seu empoderamento foram removidos", constituindo metas globais relacionadas a esse objetivo para acabar com qualquer forma de discriminação contra todas as mulheres e meninas de todas as partes do mundo; eliminar as várias formas de violência, tanto nas esferas públicas e privadas, incluindo-se o tráfico e exploração sexual e outros tipos de exploração, assim como acabar com casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas; o reconhecimento e valorização do trabalho doméstico e assistência não remunerados, disponibilizando-se serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, promovendo-se a responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, observando-se os contextos nacionais (ONU, 2015, p. 24).

Também são metas que se pretende alcançar, abrangidas pelo ODS5, conquistar a garantia de participação plena e efetiva das mulheres, assim como a igualdade em relação às oportunidades para o exercício da liderança, significando a possibilidade de tomada de decisão na vida política, econômica e pública; garantir o acesso universal à saúde sexual, reprodutiva e aos direitos reprodutivos; realização de reformas que ofereçam às mulheres direitos isonômicos aos recursos econômicos, acesso à propriedade, controle sobre a terra e propriedades, serviços financeiros, herança, recursos naturais, conforme leis nacionais; promoção do empoderamento das mulheres com aumento do uso de tecnologias de base, especialmente tecnologias de informação e comunicação; adoção e fortalecimento de políticas bem estruturadas e legislação aplicável, objetivando a igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis (ONU, 2015, p. 24).

As metas globais, aprovadas para observância pelos países subscritores da Agenda 2030, são estudadas no âmbito interno de cada país, possibilitando sua melhor adequação à realidade local e o estabelecimento da trajetória a ser seguida pelos indivíduos e instituições para que sejam alcançados os melhores resultados

para a sua concretização.

Assim, internamente, a adequação às metas do ODS5 buscou visibilizar os variados fenômenos sociais que, quando interseccionados ao gênero, no Brasil, conferem "experiência de discriminação e desigualdade diferenciadas entre os mais variados grupos sociais presentes em nossa sociedade". A adequação das metas globais tem como finalidade o reconhecimento dos diferentes grupos sociais que integram a diversidade do país, aproximando-os de políticas públicas e do debate nacional (IPEA, 2019, p. 6).

Com esse propósito, necessária a implementação de políticas públicas, ações privadas e, especialmente, transformações culturais que possibilitem o combate às desigualdades integradamente, assim como importante a construção de indicadores adequados à mensuração de "grupos sociais particularmente subalternizados", estimulando-se a visibilidade quantitativa desses grupos e dos fenômenos que os envolvem mediante sua inscrição no texto das metas (IPEA, 2019, p. 6).

Os indicadores contribuem para o monitoramento das metas globais e nacionais, permitindo a análise da situação do país em determinados temas e se podem ou não ser percebidos avanços, como, por exemplo, sobre trabalho doméstico e de cuidados não remunerados; assentos ocupados por mulheres no legislativo; mulheres em posição de gerência no mercado de trabalho; posse de telefone celular. Esses indicadores, em específico, já se encontram calculados e disponibilizados pelo Instituto Brasileiro de geografia e Estatística (IBGE)[39], (IPEA, 2019, p. 6).

Apesar da inspiração nas normas internacionais de direitos humanos das mulheres, como Convenção para Eliminar Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), Plano de Ação da CIPD e a Plataforma de Ação de Pequim, ratificadas pelo Brasil há tempo considerável, existem desafios ao sucesso do ODS5 no país que devem ser considerados com atenção.

No campo do empoderamento econômico, persiste a desigualdade relacionada à divisão de tarefas domésticas e de cuidados[40], com maior número de

[39] Para melhor conhecimento sobre metas e lista completa de indicadores abrangendo o ODS5, consultar IPEA (2019).

[40] MARCONDES (2019, p. 57) define cuidados como "as práticas sociais que articulam trabalho, emoções, padrões éticos, que se concretizam na interação face a face entre quem cuida e quem é cuidado" O objetivo dos cuidados é "atender necessidade humanas (objetivas e subjetivas),

horas dedicadas a essas atividades pelas mulheres e pouco acesso às creches como rede de apoio que contribuam com a independência financeira das mulheres. As desigualdades de gênero e raça persistem na inserção das mulheres no mercado de trabalho e o rendimento das mulheres negras ainda é o menor quando se consideram grupos populacionais conforme sexo, raça/cor. Além disso, a legislação para o trabalho doméstico permanece como desafio, com pouca adesão ao registro dos contratos de trabalho e baixos rendimentos, inferiores ao salário mínimo (ONU Brasil, 2017, p. 58-9).

O empoderamento político e representatividade também se apresentam como temas desafiadores. A média global de integrantes no parlamento corresponde a 25% e o Brasil ocupa a posição 140 entre os 193 países. Considerando-se os assentos ocupados por mulheres na Câmara dos Deputados, conforme eleição de 2018, no universo de 513 assentos, 435 são ocupados por homens e 78 por mulheres, o que corresponde a 15,2%. No Senado Federal, são 81 membros, dos quais 71 homens e 10 mulheres, o que corresponde a 12,35% de ocupação dos assentos (IPU[41], 2021, *online*).

O parlamento bicameral do Brasil possui um total de 594 posições a serem ocupadas, integrando Senado Federal e Câmara dos Deputados, mas as mulheres somente ocupam 88 cadeiras nas duas casas, o que significa 14,81% dos assentos. A representatividade numérica na ocupação dos espaços políticos e de decisão ainda se mostra substancialmente inferior a uma possível paridade, apesar da previsão legal de candidaturas de cada sexo em no mínimo 30% e no máximo 70% para Câmara dos Deputados, Câmara Legislativa, Assembleias Legislativas e Câmaras Municipais[42].

No Judiciário o incremento à participação das mulheres na magistratura também se apresenta como desafio perene, especialmente quando se observam as cúpulas desse segmento de poder. Tanto o Poder Legislativo como o Poder Judiciário são espaços públicos por natureza, fóruns onde o exercício do poder decisório e político ocorre sistematicamente, mas são ocupados, tradicionalmente, por homens,

contribuindo para garantir a sustentabilidade da vida humana".
[41] *Inter-Parliamentary Union.*
[42] Ver Art. 10, § 3º da Lei n. 9.504, de 30 de setembro de 1997.

especialmente nas cúpulas[43].

O STF do país, criado com essa denominação pela Constituição de 1891 (Senado Federal, 1973), ao longo de sua história somente contou com a participação, em sua bancada, de 3 mulheres. A primeira mulher a integrar a Suprema Corte brasileira, desde sua criação, foi Ellen Gracie Northfleet, que tomou posse em 14 de dezembro de 2000, por decreto do Presidente da República, em 23 de novembro de 2000, e exerceu a presidência do Tribunal, eleita por seus pares, no biênio 2006-2008 (STF, 2021).

Após seis anos, em 2006, a segunda mulher tomou posse no STF, Carmem Lúcia Antunes Rocha, que foi presidente no biênio 2016-2018. A terceira mulher a integrar a corte constitucional, Rosa Maria Pires Weber, tomou posse em 19 de dezembro de 2011. No ano 2021, portanto, integram o STF duas mulheres, em um total de onze integrantes (STF, 2021, *online*)[44].

A divisão sexual do trabalho, definindo-se que às mulheres cabem as atividades domésticas e de cuidados, no espaço privado das relações, bem como o arcabouço cultural onde são edificadas as estruturas sociais, contribui para as dificuldades encontradas ao rompimento das fronteiras e obstáculos de acesso impostos às mulheres no âmbito político e da representatividade pública, incluindo sua inserção na magistratura.

A educação das mulheres e meninas é um outro desafio apontado ao sucesso do ODS5 no Brasil, tanto em relação ao acesso à educação, considerando-se a interseccionalidade e as diferenças regionais, como quando se observam os cursos de educação superior que agregam maior número de mulheres. As mulheres das regiões Centro-Oeste e Sudeste conseguem estudar mais do que as mulheres do Nordeste, assim como as negras estudam menos do que as brancas, considerando-se todas as regiões e faixas etárias (ONU Brasil, 2017, p. 60).

No âmbito da saúde são desafios ao sucesso do ODS5 o acesso a métodos contraceptivos, e os serviços de saúde e outras intervenções, direitos assegurados

[43] A Agenda 2030 inspirou o Judiciário brasileiro à implementação de políticas públicas com ênfase na maior participação feminina, mediante formulação de políticas públicas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o que será abordado no capítulo 5 deste livro.

[44] Sobre as magistradas no Judiciário e as adversidades apresentadas na carreira profissional, as seções seguintes dessa pesquisa trataram de forma específica o tema.

às mulheres, mas que, apesar da existência de políticas e ampliação de serviços, possuem dificuldades para implementação e a cobertura é insuficiente. Existe uma demanda por contracepção não atendida, mais expressiva quando se trata de mulheres de baixo nível de escolaridade, negras e que residem nas regiões norte e nordeste. O diagnóstico tardio do câncer de mama, a mortalidade materna e a necessidade da assistência à saúde durante pré-natal e parto são aspectos que precisam de maior atenção, ressaltando-se a existência de casos de violência obstétrica relatados pelas mulheres (ONU Brasil, 2017, p. 61-62.

Outras dificuldades que merecem o devido olhar são a epidemia de Zika Vírus que atingiu o país, com casos de microcefalia possivelmente relacionados às infecções das grávidas, com concentração nas zonas das periferias, locais de precário saneamento básico; abortos clandestinos realizados no Brasil, com a morte de uma mulher a cada dois dias, principalmente das mulheres negras, assim como complicações pós-abortos, sendo o aborto inseguro a terceira maior causa de morte materna no mundo; a Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais reconheceu que a existência de discriminação por orientação sexual e identidade de gênero é um fator que incide na determinação social da saúde, determinando medidas para promoção dos direitos de pessoas que integram esse grupo, incluindo mulheres (ONU Brasil, 2017, p. 62).

Por fim, uma grande adversidade encontrada para a concretização das metas do ODS5 no Brasil é o enfrentamento à violência doméstica, que sofreu agravamento substancial com a pandemia do vírus Sars-Cov-2, verificada no mundo todo e no Brasil, a partir do final do ano 2019. A Covid-19 é uma doença respiratória responsável por uma pandemia de saúde pública que afeta o mundo e contribui não apenas com o aumento da violência doméstica contra as mulheres e meninas, mas também com adversidades relacionadas à saúde, educação, empoderamento econômico e político das mulheres, como tentáculos atingindo as variadas esferas de suas vidas[45].

[45] Durante as pandemias, mulheres e homens são impactados de forma diferente. Saúde e direitos sexuais e reprodutivos das mulheres exigem muita atenção, as mulheres podem apresentar menos probabilidade de decidir em relação ao surto do que os homens, assim como as atividades de cuidado sobrecarregam-nas, que, em razão do isolamento social, tendem a, muitas vezes, permanecer em casa, abdicando de sua atividade profissional. Em tempos de crise, os direitos das mulheres são mais

O que não era fácil, com os obstáculos já existentes e sem o enfrentamento de uma pandemia, passa a desenhar um quadro mais hostil, pois mulheres e homens são atingidos de formas diferentes quando acontecem surtos de doenças e crises, mas as mulheres suportam maiores prejuízos e retrocessos. No caso da violência, as mulheres e meninas podem ser mais atingidas em razão do isolamento e das tensões familiares que aumentam, com o maior tempo de convívio entre os integrantes da unidade familiar.

Durante a pandemia, no Brasil, a violência contra as mulheres e meninas alojou-se no espaço da própria casa, diminuindo os casos de violência na rua. Os agressores passaram a ser os pais, mães, irmãos, irmãs, ou alguma pessoa do convívio familiar, o que reflete os períodos de isolamento social, confinamento, perda de posição no mercado de trabalho e tensões reflexas intrafamiliares.

As formas de violência contra as mulheres ocorrem por tapas, chutes, empurrões, ofensas sexuais, tentativas forçadas de relações sexuais, ameaças com facas ou armas de fogo, espancamento e as vítimas são aquelas que se encontram entre as que mais perderam renda e emprego durante a pandemia. Apesar de haver queda nos registros de lesões corporais dolosas, em razão da violência doméstica, houve incremento do feminicídio no país (DATAFOLHA; FBSP, 2021).

Muitos desafios, portanto, apresentam-se para o sucesso do ODS5 no país e a crise sanitária trouxe consigo outras crises reflexas, o que demanda planejamento e ações de enfrentamento para o êxito na concretização da paridade de gênero pretendida pela Agenda 2030. Além do ODS5, o ODS16 pretende "promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis" (ONU, 2015, p. 24).

Entrelaçam-se os ODS e suas metas, estabelecidos para serem alcançados até o ano 2030, demandando envolvimento dos indivíduos, mas também das instituições, todos comprometidos com a edificação de um planeta sustentável, de

---

questionados e maiores obstáculos são enfrentados, assim como, segundo Relatório do Fórum Econômico Mundial, o tempo para se alcançar a paridade de gênero passou de 99,5 anos para 135,6 anos. O que corresponde a uma outra geração de mulheres. Para melhor aprofundamento sobre o tema ver UNFPA, 2020; WEF, 2021; BERTOTTI *et al.*, 2021.

maior civilidade e menores diferenças entre seus habitantes, tendo como uma das metas do ODS16 o desenvolvimento das instituições para que se mostrem eficazes, responsáveis e transparentes.

Portanto, as instituições precisam se debruçar sobre questões de gênero. Na esfera do Poder Judiciário, pesquisas vêm sendo realizadas[46] e demonstram que ainda há muito a ser feito para que se construa um Judiciário com maior representatividade feminina, com uma modelagem na qual sejam inseridas magistradas que se sintam, efetivamente, em igualdade de oportunidades com os homens, no que diz respeito às suas carreiras profissionais, caracterizando-o como uma instituição de efetiva inclusão e diversidade.

Acemoglu e Robinson (2012, p. 59-60) dizem que uma instituição econômica inclusiva se define por possibilitar e estimular a participação da grande massa da população nas atividades econômicas e que façam o melhor uso de seus talentos e habilidades, permitindo que os indivíduos façam as suas escolhas. O Estado encontra-se em posição de vínculos inevitáveis com as instituições econômicas, para que se assegure o cumprimento da lei e da ordem, a proteção à propriedade privada e a garantia da prestação dos serviços públicos, assim como as instituições econômicas inclusivas precisam do Estado.

As instituições políticas pluralistas, por sua vez, promovem a ampla distribuição do poder na sociedade, além de se sujeitar às suas restrições, depositando o poder nas mãos de uma ampla coalizão ou pluralidade de grupos, sem que seja apenas um indivíduo ou grupo limitado investido nesse poder. Instituições com essa natureza são consideradas instituições políticas inclusivas (Acemoglu; Robinson, 2012, p. 63).

Apropriando-se da ideia de instituições políticas inclusivas, o Judiciário brasileiro somente poderá alcançar esse patamar quando as barreiras ao trabalho das mulheres magistradas, invisíveis ou mesmo de fácil percepção, forem ultrapassadas. Além disso, há de se ter em mira a possibilidade de remodelação

[46] Como registrado anteriormente, nos próximos capítulos do livro serão abordados os movimentos que o Judiciário vem realizando, inspirado pela Agenda 2030, para valorização desse compromisso mundial no cenário institucional, assim como realização de pesquisas específicas e políticas públicas para concretização do ODS5, o que envolve servidoras e magistradas desse Poder da República.

desse Poder, com esforço para uma maior pluralidade, diversidade, interseccionalidade, com a representatividade feminina mais expressiva, principalmente nos órgãos de cúpula, centros de decisão e poder, com garantia de igual respeito e consideração.

A Agenda 2030 encontra-se na "Década da Ação". São os dez últimos anos ao cumprimento dos compromissos assumidos para concretização no ano 2030, o que repercute, também, nas obrigações, nesse caminho, relacionadas ao Judiciário brasileiro. O Secretário Geral da ONU convocou todos os setores da sociedade para se mobilizarem à ação em nível global, garantindo maior liderança, recursos e soluções inteligentes para os ODS; em nível local, com transições importantes nas instituições e orçamentos em governos, cidades e autoridades locais; além da ação popular, que inclui a sociedade civil, mídia, jovens, setor privado, sindicatos, academia (Guterres, 2019).

O êxito da agenda global e da isonomia entre homens e mulheres, estampada no ODS5, perpassa por uma ação conjunta, individual e institucional, atentando-se aos reflexos da crise sanitária que se projetou sobre o mundo e aprofundou os fossos das múltiplas desigualdades já existentes, principalmente nos últimos dez anos do caminho que se pretende traçar até o ano 2030.

Nessa perspectiva, relevante a compreensão sobre a divisão sexual do trabalho e da posição das mulheres no mercado de trabalho, permeada por adversidades que dificultam o seu empoderamento econômico e efetividade do ODS5, pois, em função dos limites impostos pela cultura patriarcal, às mulheres são atribuídas, de forma geral, as tarefas de cuidado que lhes restringem ao âmbito intrafamiliar e as afastam dos cenários de exercício de poder e tomada de decisões, bem como atribuições consideradas desinteressantes para os homens.

4.2 Mulheres no mundo do trabalho

Mesmo com importantes instrumentos internacionais firmados por Estados-partes ao longo das décadas, as discussões sobre equidade de gênero ainda necessitam um maior foco de luz no palco mundial, o que se percebe quando se

constata que um dos 17 objetivos da Agenda 2030 é, justamente, a equidade de gênero. Não se pode dizer, pois, que o novo milênio trouxe consigo o encurtamento das distâncias entre homens e mulheres nas diversas esferas da vida diária, em especial, no desenvolvimento de atividades no mercado de trabalho.

Com base no debate contemporâneo sobre a Agenda 2030, importante o destaque da Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sendo uma das convenções consideradas fundamentais, pois aborda a discriminação em matéria de renda e ocupação. A Convenção foi aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho em Genebra, no ano de 1958 e entrou em vigor, no plano internacional, em 15 de junho de 1960. No Brasil, a Convenção n. 111 da OIT foi aprovada pelo Decreto Legislativo n. 104, de 24 de novembro de 1964; ratificada em 26 de novembro de 1965; promulgada pelo Decreto n. 62.150, de 19 de janeiro de 1968, tendo entrado em vigência nacional em 26 de novembro de 1966 (OIT, 2007).

Apesar de ter entrado em vigor, internacionalmente, há quase 60 anos, persistente apresenta-se a discriminação de gênero no âmbito do desenvolvimento da atividade profissional, em desfavor das mulheres. Após tantas décadas de vigência da proteção normativa, estaria desautorizada qualquer possibilidade de ausência de isonomia entre homens e mulheres, porém, concretamente, não é o que se observa[47].

A Convenção n. 111 da OIT, composta por 14 artigos, com a temática da discriminação em matéria de emprego e ocupação, estabelece que a discriminação "constitui uma violação de direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos Humanos", assim como da afirmação da Declaração de Filadélfia de que "todos os seres humanos, sem distinção de raça, credo ou sexo, têm o direito de buscar tanto o seu bem-estar material quanto seu desenvolvimento espiritual, em condições de liberdade e dignidade, de segurança econômica e de igualdade de oportunidades" (OIT, 2007).

[47] Assim como Biroli (2016, p. 720) esclareceu, ao tratar sobre divisão sexual do trabalho e democracia, registra-se que a abordagem sobre a generificação do mundo do trabalho diz respeito ao olhar binário nas organizações, entre mulheres e homens, que se reproduz, em grande medida, nesses ambientes, assim como constrange e produz comportamento, mesmo assentando-se a existência das formas "múltiplas e cruzadas de opressão e de construção de identidades".

O núcleo da norma internacional, portanto, consiste em estabelecer a impossibilidade da prática de qualquer distinção, exclusão ou preferência, que se baseie em raça, cor, sexo, religião e anule ou impeça igualdade de oportunidades ou mesmo de tratamento, no âmbito do emprego ou ocupação.

Destaca-se que a Convenção n. 111 da OIT não se olvidou de prever o compromisso dos Membros que a adotem em elaborar políticas para a promoção de igualdade de oportunidade e tratamento em relação ao emprego e à ocupação, com a finalidade de eliminar toda forma de discriminação, assim como estabeleceu que no Estado onde a convenção vigore haja, por exemplo, compromisso em se buscar cooperação dos empregadores e trabalhadores, ou mesmo outros organismos apropriados, em promover e aceitar política nesta direção; promulgar leis e promover políticas educacionais que possibilitem a assimilação das políticas adotadas, evidenciando-se a previsão de aplicação da observância do vetor da não discriminação em relação aos empregos que são submetidos diretamente à autoridade nacional (OIT, 2007).

No Brasil, a Constituição da República define como fundamento, em seu art. 3º, a promoção do "bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação". Também estabelece, em seu art. 5º, I, a liberdade e a igualdade entre todos, inclusive entre homens e mulheres; proíbe diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, no art. 7º, XXX; e assegura justiça social mediante redução das desigualdades regionais e sociais e a busca do pleno emprego, no art. 170, VII e VIII (Brasil, 1988).

A igualdade formal encontra-se assegurada por previsão constitucional e convencional, mediante Convenção n. 111 da OIT, refletindo a existência do Estado Constitucional Democrático de Direito. Porém, não é possível afirmar-se que há isonomia substancial entre homens e mulheres no Brasil, ou mesmo no panorama internacional, apesar de transcorridos 60 anos de importante norma convencional, que possui *status* constitucional.

Percebe-se esse fato quando se verifica que, no mundo, atualmente, 41,5% das mulheres com título universitário estão desempregadas ou fora do mercado de trabalho, enquanto apenas 17,2% dos homens encontram-se na mesma situação.

Outro fator que contribui para a discriminação é a tarefa de cuidados, já que, atualmente, 21,7% das mulheres desempenham tarefas de cuidado não remunerado em tempo integral, comparando-se a 1,5% dos homens. Não se pode esquecer a diferença de salário entre homens e mulheres que, no mundo, alcança o patamar de 20%, sinalizando a persistente dificuldade na eliminação das assimetrias de gênero (OIT, 2019a).

Vê-se, portanto, que os vetores da Convenção n. 111 da OIT ainda não se concretizaram, possibilitando que o trabalho da mulher ocorra em efetiva igualdade de condições em relação aos homens, sem que estejam presentes os estereótipos que permanecem arraigados em razão da presença da cultura patriarcal persistente, inspirando a sociedade e contribuindo, sistematicamente, para a permanência da discriminação e desvantagens que se apresentam às mulheres no mundo do trabalho.

A própria OIT aponta a necessidade de ações diversas na tentativa de efetiva eliminação das brechas existentes entre homens e mulheres, objetivando um futuro do trabalho com isonomia de gênero, em que mulheres e homens tenham igualdade de oportunidades; não haja discriminação, violência e assédio; seja reconhecido e valorizado o trabalho das mulheres e que mais mulheres abram caminhos (OIT, 2019a).

Para que haja igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho, a OIT indica, ainda, a importância da legislação na promoção da igualdade, bem como na revogação de leis que imponham barreiras à efetiva igualdade, como aquelas que impedem a realização de trabalho noturno ou subterrâneo pelas mulheres ou as impede de ingressar ou progredir em uma ocupação ou setor determinado (OIT, 2019a).

O tratamento injusto em relação às mulheres, no cenário do trabalho, que inclui assédio e abusos, figura entre os três principais desafios que as mulheres mais jovens enfrentam, em especial entre 15 a 29 anos, persistindo a discriminação em razão de emprego e ocupação, remuneração, progresso profissional e seguridade social. Nesse caso, acordos coletivos e providências no local de trabalho podem se apresentar como instrumentos significativos contra a violência e assédio no trabalho, objetivando melhorar o alcance da legislação, no caso em que esta exista, bem como

extirpar as lacunas de gênero (OIT, 2019a).

O futuro do trabalho deve observar, ainda, a efetiva valorização do trabalho da mulher e uma ambiência em que mais mulheres abram caminho para as demais, em instituições públicas e privadas, principalmente aquelas que conseguem atingir postos de direção e comando, posição que somente 27,1% das mulheres conseguem alcançar. Significa dizer que, apesar de existirem, em muitos países, disposições legais a impedirem lacunas salariais entre homens e mulheres, essas ainda persistem, sendo importante que outras medidas sejam adotadas, como mais transparência em relação ao padrão salarial (OIT, 2019a).

Muitos espaços no âmbito das relações de trabalho foram sendo ocupados pelas mulheres, inicialmente, em profissões consideradas possíveis de serem por si exercidas, portanto, tipicamente femininas, para, gradativamente, romperem barreiras históricas e ocuparem espaços somente reservados aos homens.

Compreender a feminização e feminilização das profissões e ocupações[48] encontra conexão com a divisão sexual do trabalho e os conflitos e tensões enfrentados pelas mulheres - ou mesmo transgressões - na conquista de posições no mundo de trabalho e em instituições com desenhos de ocupação tipicamente masculinos, como o Judiciário.

4.2.1 Feminização e feminilização das profissões e ocupações

No relatório "Mulheres, empresas e o direito 2018", Kristalina Georgieva, então Diretora Geral do Banco Mundial, afirmou que nenhuma economia consegue alcançar seu integral potencial sem participação plena de homens e mulheres, pois "as mulheres, que representam metade da população mundial, têm um papel igual ao dos

[48] Conforme Kergoat, Picot e Lada (2009, p. 162), a sociologia das profissões dos países anglo-saxões estabelece distinção entre "verdadeiras profissões" das demais atividades de trabalho denominadas ocupações. As profissões são "dotadas de direitos específicos reconhecidos pelo Estado e pela legislação; elas organizam sua formação, controlam seu exercício, têm uma estruturação autônoma; comportam uma formação longa e teórica tanto quanto um saber prático". Já as ocupações não são beneficiárias desses direitos. No entanto, na França, a sociologia das profissões ou sociologia dos grupos profissionais, não diferencia entre "verdadeira profissão" e ocupação, sendo os membros de uma profissão quem exerce idêntica atividade de trabalho, com o sentido, portanto, mais próximo de "corporação".

homens na promoção do crescimento econômico" (Georgieva, 2018, p. 4).

Naquele momento, o documento apontou que mais de 2,7 bilhões de mulheres no mundo enfrentavam restrições legais para escolher suas atividades profissionais e que, de 189 economias analisadas, inclusive as do Sul da Ásia, 130 possuíam leis que proibiam o assédio sexual no trabalho, mas 59 ainda não possuíam, sendo que, onde existiam essas leis havia maior probabilidade de as mulheres serem proprietárias das empresas (Bird; Banco Mundial, 2018).

O relatório *Women, Business and the Law 2021*, "Mulheres, empresas e o direito 2021", concluiu que, apesar dos progressos em relação à igualdade de gênero, em relação aos 190 países analisados, as leis e regulamentos permanecem contribuindo para restrições às oportunidades econômicas das mulheres, com o componente adicional da pandemia de Covid-19, que fez surgir novos desafios no âmbito da saúde, segurança, segurança econômica, acesso à educação e justiça, violência doméstica (The World Bank, 2021).

Os avanços e superação das barreiras têm sido lentos e, em média, as mulheres possuem apenas 3/4 dos direitos concedidos aos homens, sendo que as desvantagens se agravaram no curso da crise pandêmica, muitas vezes com regressões, como proibições de mulheres viajarem sem permissão de um tutor do sexo masculino, barreiras para frequentar escolas, e somente alguns países conseguiram tomar iniciativas consideradas inovadoras para amortecimento dos seus efeitos (The World Bank, 2021).

Reformas no campo jurídico são necessárias para enfrentamento das restrições enfrentadas pelas mulheres em razão do tipo de emprego e tarefas desempenhadas, que as insere em empregos de baixa remuneração. A isonomia salarial, valor agregado à participação feminina no mercado de trabalho, ainda não se encontra assegurada legalmente e, portanto, formalmente, em 100 economias. Ou seja, nessas economias não se discute, sequer, a falta de efetiva isonomia, mas a ausência de um arcabouço normativo de proteção ao trabalho das mulheres, em idênticas condições com os homens (The World Bank, 2021).

Apesar das dificuldades, a modificação do desenho do mundo do trabalho, quando se pensa em gênero, vem acontecendo com o incremento da participação das mulheres nesse cenário, em instituições privadas e públicas, assim como com a

ocupação de espaços considerados tipicamente masculinos. Observam-se transformações no perfil de determinadas profissões, que passam a agregar mulheres, em um movimento de modificação cultural e social.

Em maio de 2018, a Fundação Francisco Manuel dos Santos, localizada em Lisboa, Portugal, publicou o estudo *Igualdade de gênero ao longo da vida: Portugal no contexto europeu*, definindo faixas de idade da vida como infância e juventude (até 29 anos), *rush hour of life* (30 aos 49 anos) e fase tardia da vida ativa (50 aos 65 anos), concluindo, por exemplo, que, na juventude portuguesa, o maior sucesso escolar das jovens não se traduz imediatamente em obtenção de postos de trabalho. Nesse caso, a taxa de emprego dos homens mostra-se ligeiramente mais alta que a das mulheres, 40,9% e 39,2%, apesar de, na maioria dos países europeus, a diferença entre os sexos ser ainda superior (Reigadinha; Theodoro, 2018, *online*).

A pesquisa verificou que ainda prevalecem estereótipos de gênero na educação, nos anos iniciais (jardim infantil) e na escola, o que contribui para a visão de "oposição e diferença entre homens e mulheres, prestando-se menos atenção quer às semelhanças entre eles e elas quer às diferentes formas de se ser rapariga ou rapaz". Foi constatado, ainda, que entre 2000 e 2015 houve um aumento importante na participação de mulheres com filhos dependentes no mercado de trabalho e massificação de casais em duplo emprego na maioria dos países europeus e em Portugal (Reigadinha; Theodoro, 2018).

As contenções impostas pelas lentes estereotipadas confinam homens e mulheres em uma divisão social do trabalho baseada no sexo biológico. Determinados espaços no mercado de trabalho são, historicamente, ocupados por homens, fazendo com que o ingresso e avanço das mulheres nesses lugares observem o que lhes é disponibilizado pelo mundo androcêntrico.

Essa divisão sexual do trabalho[49] significa "uma forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo", adaptada historicamente em cada

[49] Conforme Kergoat (2009, p. 67), a noção de divisão sexual do trabalho foi inicialmente utilizada por etnólogos com o objetivo de designar uma repartição "complementar" de tarefas entre homens e mulheres em sociedades que estudavam e Levi-Strauss fez desse conceito o "mecanismo explicativo da estruturação da sociedade em família". Porém, as antropólogas feministas foram as primeiras que lhe ofereceram um novo conteúdo para demonstrar que não se tratava de uma complementaridade de tarefas, mas, na realidade, uma relação de poder dos homens sobre as mulheres.

sociedade. Caracteriza-se, essencialmente, pela destinação prioritária aos homens da esfera produtiva, dispensando-lhes do trabalho doméstico, e, às mulheres, a esfera reprodutiva, atribuindo-lhe o trabalho do ambiente doméstico. Além disso, é significativa a ocupação das funções de forte valor social pelos homens, como funções políticas, religiosas, militares e o fato de que, cada vez mais, as mulheres desejam ingressar e permanecer no mercado de trabalho (Hirata; Kergoat, 2003, p. 113; Kergoat, 2009, p. 67).

Para Yannoulas (2011, p. 276), a divisão sexual do trabalho se fundamenta nas relações sociais responsáveis pelo estabelecimento de grupos antagônicos integrados por homens e mulheres que desenvolvem atividades diferentes, construídas socialmente e não derivadas de determinações biológicas, fundamentadas em bases materiais unicamente ideológicas, o que significa que estão sujeitas a periodização e comparação intercultural. São relações sociais hierárquicas entre homens e mulheres, é dizer, "trata-se de uma relação de poder, de dominação, não neutra ou complementar, mas, sim, contraditória".

Dois princípios organizadores integram a divisão social do trabalho. O primeiro princípio é o da separação, existindo trabalhos destinados, diferentemente, a homens e mulheres. O segundo princípio organizador é a hierarquização, no sentido de que um trabalho de homem "vale" mais do que um trabalho de mulher (Kergoat, 2009, p. 67).

Mesmo que a sustentação do trabalho social sobre o biológico seja atestada por etnólogos e historiadores, qualquer que seja o período considerado, com variações quanto à forma e dimensão, "por toda parte e sempre" o "valor" é elemento de distinção entre o trabalho masculino e feminino, tendo-se que produção tem mais valor do que reprodução e produção masculina "vale" além da feminina, mesmo quando são idênticas (Hirata; Kergoat, 2003, p. 113).

O problema do valor do trabalho, utilizando-se o termo com sentido antropológico e ético, e não no sentido econômico, induz a uma hierarquia social, ou seja, "valor e princípio de hierarquia, sob aparências múltiplas, permanecem imutáveis: o trabalho de um homem pesa mais do que o trabalho de uma mulher (Hirata; Kergoat, 2003, p. 113).

E quando se fala em hierarquia, fala-se em relação social. Trata-se, segundo Hirata e Kergoat (2003, p. 113), de verdadeira "opressão" e "dominação" das mulheres pelos homens no trabalho, e não "desigualdade" ou "injustiça". As relações sociais podem desmoronar, juntamente com as relações de força, dominação, violência real ou simbólica, com a supressão da imputação do trabalho doméstico ao grupo social das mulheres. É dizer: "a divisão sexual do trabalho está no âmago do poder que os homens exercem sobre as mulheres", encontrando-se no âmago da "dinâmica da opressão das mulheres" e atravessando as relações sociais, sendo essencial a sua organização (Biroli, 2016, p. 722-723).

É essencial pontuar-se que as relações de trabalho demonstram também "padrões hierárquicos nas relações entre mulheres, organizados por outras variáveis, entre as quais se destacam classe e raça", apresentando-se a concentração de renda com um "componente incontornável das hierarquias", apesar de não suspender os "padrões de gênero na responsabilização pelo trabalho doméstico e no acesso às ocupações. Significa dizer que "as desvantagens que atingem as mulheres não são suficientes para que se faça delas um grupo minimamente homogêneo". Existem, portanto, mulheres inseridas em sua dinâmica própria, organizada conjuntamente por gênero, raça e classe (Biroli, 2016, p. 720).

Não se pode perder de vista, portanto, que mulheres não significam uma forma única de existir, mas envolvem experienciações e necessidades de muitos matizes, com diferenças geracionais e de sexualidade, além de classe e raça, mas mantendo em intersecção opressões impostas pelo modelo patriarcal, especialmente no mundo das relações de trabalho.

Mesmo observando-se a presença da interseccionalidade, o desenho estrutural das relações de trabalho é elaborado, em grande medida, de forma binária entre as categorias feminino e masculino e sustentado mediante prescrições e julgamentos que "responsabilizam e conformam habilidades e preferências, com forte expressão no âmbito da divisão das responsabilidades e do trabalho" (Biroli, 2016, p. 720-721).

Biroli (2016, p. 721, 2018, p. 23) explica que, no curso desse processo, filtros são ativados e incidem sobre as mulheres ao acessarem as ocupações e no ambiente da política institucional, "constituindo padrões sistemáticos de exclusão e

marginalização". As mulheres integram um grupo onerado pelo trabalho não remunerado, sendo direcionado "a ocupações específicas, relativamente menos remunerado no trabalho e sub-representado na política". Essa sub-representação na política é reflexo da divisão sexual do trabalho doméstico, pois corresponde à desigual alocação de recursos fundamentais para essa participação, que são o tempo livre e a renda.

As assimetrias existentes entre homens e mulheres se definem em correlação com as variáveis de classe e gênero, sendo importante a atenção para o fato de que "a correlação entre trabalho não remunerado, trabalho remunerado e arranjos familiares têm efeitos distintos se considerarmos as mulheres negras e as mulheres brancas", devendo-se compreender que a vulnerabilidade relativa das mulheres não pode ser tomada como uma questão feminina, mas uma vulnerabilidade relativa de *determinadas mulheres* (Biroli, 2016, p. 736).

Assim, não se pode deixar de destacar que se generalizando a posição de algumas mulheres, tornam-se "invisíveis as experiências de outras mulheres e as relações de poder que as diferenciam", atentando-se para o fato de que o mundo vivido pelas mulheres é permeado não apenas pelo sexismo, mas pelo racismo, diferenças de classes e outras formas de opressão (Biroli, 2016, p. 733).

Existe a exploração que se verifica em razão do trabalho doméstico realizado pelas mulheres, mas esse trabalho acontece em condições diferentes em se tratando de mulheres brancas e negras, mais ricas e mais pobres. Da mesma forma, há variação quanto ao acesso ao mercado de trabalho, que acontece diferentemente, conforme raça e posição de classe das mulheres, significando que "a conexão entre divisão sexual do trabalho não remunerado e do trabalho remunerado organiza as vidas das mulheres, mas o faz de maneiras distintas e as afeta de forma e em graus desiguais" (Biroli, 2016, p. 732).

Para Biroli (2016, p. 732), portanto, as diferenças são definidas sob a forma de privilégios e desvantagens, não se tratando de uma questão identitária, mas de posições que adquirem sentido em hierarquias. Como exemplo, a atribuição das responsabilidades em relações hierárquicas coloca a mulher na posição de se responsabilizar, prioritariamente, em cuidados com as crianças, e em razão da gestação ou da atenção amorosa que teriam.

Apesar de não incidir de forma idêntica sobre todas as mulheres[50], a divisão sexual do trabalho também impacta sobre as mulheres privilegiadas, no entanto, com consequências diferentes. O acesso das mulheres a posições que lhes ofereçam alta remuneração vem acontecendo no mesmo passo em que a precarização atinge as mulheres, em especial, acentuando-se o antagonismo de interesses entre as próprias mulheres (Biroli, 2018, p. 13-23).

No entanto, as desigualdades de gênero permanecem no acesso a posições de poder no mundo do trabalho e um desses reflexos é o "teto de vidro"[51] que vem sendo observado nas empresas, burocracia de Estado e política, "definindo limites mesmo para mulheres que tiveram oportunidades semelhantes às de seus colegas homens e que são mais escolarizadas do que eles". A questão de gênero está presente também nessa situação (Biroli, 2018, p. 13).

Apesar da existência de trabalhos diferenciados de acordo com o sexo biológico, sustentando e alimentando a generificação das ocupações e profissões, assim como filtros de exceção mais acentuados quando se trata da transversalidade de raça, classe e outras opressões, as mulheres vêm causando fraturas na estrutura dessa divisão, bem como tentando romper essa separação e hierarquização estabelecidas como princípios da divisão sexual do trabalho.

O fenômeno do aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho é caracterizado, de forma geral, como feminização. Sobre o tema, Yannoulas (2011, p. 273) esclarece que utiliza duas formas significativas para se entender o fenômeno da feminização das ocupações e profissões. A primeira, fundamentalmente quantitativa, que se preocupa em mensurar o fenômeno denominado feminilização, os processos de transformação da composição sexual das profissões, sendo usada essa expressão como termo derivado de feminilidade, "no sentido de destacar o sexo ou características anatômico-fisiológicas das pessoas contabilizadas na análise quantitativa da composição de uma profissão ou

[50] Biroli (2018, p. 22) destaca que as mulheres negras, acompanhadas de seus filhos, integram a faixa mais pauperizada da população, pois, "na pirâmide da renda e no acesso a postos de trabalho, à escolarização e à profissionalização, as mulheres brancas estão mais próximas dos padrões de oportunidades dos homens brancos e apresentam vantagens em relação aos homens negros".

[51] Como registrado anteriormente, no capítulo 5 será abordado o "teto de vidro", assim como outros obstáculos, nominados por metáforas, que dificultam a permanência das mulheres no mundo do trabalho e o acesso a posições de comando e decisão, especialmente nas cúpulas do poder.

ocupação".

A perspectiva qualitativa é chamada feminização, que pretende a compreensão e explicação dos processos, como, por exemplo, a reflexão que pode ser elaborada sobre as mulheres e sua participação no poder. Como registrado, apesar de ser politicamente relevante e cientificamente pertinente a diferenciação, as duas expressões são utilizadas indistintamente na literatura especializada (Yannoulas, 2011, p. 273).

Bruschini (1994, p. 179) afirma que, no Brasil, uma das mais marcantes transformações que ocorreram no país foi o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho, especialmente urbano, o que aconteceu em razão da necessidade econômica, obrigando-se à complementação da renda familiar; ingresso não apenas da mulheres pobres, mas também das mais instruídas e das camadas médias; elevação da expectativa de consumo nos anos 1970, redefinindo o conceito da necessidade econômica para camadas médias e de baixa renda, que também passam a desejar ampliar e diversificar a cesta de consumo, além da necessidade de sobrevivência; expansão da economia, crescente urbanização e ritmo acelerado de industrialização, nos anos 1970; transformações econômicas, sociais e demográficas, repercutindo sensivelmente sobre o nível e composição interna da força de trabalho; aumento das taxas de crescimento econômico e níveis de emprego; consolidação da industrialização, com a modernização do aparato produtivo e maior urbanização, apesar de ter como custo o aumento das desigualdades sociais e da concentração de renda.

As transformações significativas nos padrões de comportamento e valores relativos ao papel social das mulheres também contribuíram para o incremento da sua participação no mercado de trabalho, impulsionados pelo impacto causado pelos movimentos feministas e a presença feminina nos espaços públicos, que se mostrava cada vez maior. Além disso, a queda da fecundidade, com a redução do número de filhos, que liberou as mulheres para o trabalho, especialmente nas cidades e regiões mais desenvolvidas do país, e a expansão da escolaridade e acesso às universidades são fatores considerados nessa transformação, que subsistiu mesmo na década de 1980, marcada pela crise econômica, inflação e desemprego (Bruschini, 1994, p. 179-180).

A incorporação da mulher ao mercado de trabalho remunerado é um elemento essencial à mudança de sua posição na sociedade e nas instituições, passando a contribuir significativamente no orçamento doméstico, o que implica em maior poder de negociação no ambiente familiar, eis que as "divergências passaram a ser discutidas sem chegar necessariamente à repressão patriarcal". Por outro ângulo, a dominação exercida pelo homem, como legitimação da ideologia do patriarcalismo, baseada na ideia de fruição de privilégios pelo provedor da família ficou "terminantemente abalada", aumentando-se perguntas, por exemplo, sobre a participação masculina nas tarefas domésticas, já que as mulheres assumiam o trabalho remunerado, o bem estar dos maridos, a criação dos filhos, os afazeres domésticos, em uma sociedade que ainda estava organizada para a participação feminina como esposa em tempo integral (Castells, 2001, p. 208-210).

No campo das profissões jurídicas, a participação das mulheres não era significativa entre bacharéis em direito, profissionais do direito ou outra ocupação que envolvesse trabalho jurídico, mesmo se fosse superficialmente, o que mudou, para a maior parte das nações, na década de 1970, com a expansão da educação universitária, que proporcionou a "inclusão das mulheres e o desenvolvimento simultâneo do aumento do papel da universidade no treinamento de profissionais do direito em muitos países" (Menkel-Meadow, 2013, p. 67).

Há países em que foram necessárias mudanças legais para possibilitar a ocupação de cargos jurídicos pelas mulheres, em outros, como a Nova Zelândia, nunca existiu essa barreira. As barreiras sociais para ingresso e participação na profissão parecem mais poderosas do que os limites legais, mas as transformações na participação das mulheres nas profissões jurídicas foram impulsionadas pelo movimento feminista internacional, democratização das universidades, novos métodos para controlar a natalidade e atitudes diferentes em relação à família (Menkel-Meadow, 2013, p. 67).

Menkel-Meadow (2013, p. 68-69) diz que, por um lado, uma profissão pode ser considerada feminizada somente pelo aumento da participação das mulheres. Por outro vértice a avaliação de que uma profissão será "feminizada", no sentido de ser "modificada ou influenciada por mulheres na profissão" engloba perspectiva diferente da anterior, revestindo-se uma dimensão complexa o que seria

"feminizada".

Nesse cenário, para quem atribui qualidades "femininas" para as mulheres (ou para homens), "a profissão jurídica se torna 'feminizada' quando estas qualidades femininas (empatia, compreensão, conforto cooperação) são reconhecidas, apreciadas e absorvidas no desempenho de tarefas e funções legais" (Menkel-Meadow, 2013, p. 69).

Com outro olhar, a profissão se transforma em "feminizada" quando a influência feminina inclui mudanças nas práticas jurídicas, com adaptações entre trabalho e família e, no direito substantivo, variando das questões que envolvem discriminações nas contratações até direito familiar e criminal. Nesse caso, atribuições estereotipadas de qualidades de gênero na prática do direito não são observadas para consideração de uma profissão como "feminizada", mas interessa investigar se as mulheres que ingressam na profissão irão se acomodar ao "modelo masculino existente do que significa ser advogado ou se a profissão irá inovar e adaptar-se para aceitar entrantes previamente excluídos, que podem oferecer novas perspectivas de como a prática do direito pode ser conduzida" (Menkel-Meadow, 2013, p. 69).

A feminização das profissões jurídicas começou a ser abordada por estudiosas norte-americanas e europeias na década de 1980, com o objetivo de compreender o aumento da participação das mulheres na carreira e o impacto causado para a profissão e o Direito. Na América Latina, esse debate ganhou envergadura a partir da década de 1990, com o aumento das mulheres no ensino superior e com "o processo de profissionalização do ingresso nas carreiras públicas do sistema de justiça", principalmente em razão da instituição dos concursos públicos (Kahwage; Severi, 2019, p. 52).

As pesquisas que envolvem a feminização das profissões jurídicas alcançam dois pontos de interesse. Tanto a análise quantitativa da composição de gênero nas carreiras, nomeado por Yannoulas (2011) como feminilização, como investigações envolvendo o aspecto qualitativo da participação das mulheres nas profissões jurídicas, a feminização propriamente dita, o significado dos números.

Nesse ponto, as pesquisas buscam a compreensão, por exemplo, da maneira como vem ocorrendo a participação das mulheres na organização das carreiras

jurídicas, considerando-se que essa profissão foi "consolidada, hegemonicamente, a partir de uma perspectiva masculina", bem como "qual o impacto da feminização para a profissão e para o Direito, em especial, do ponto de vista dos processos deliberativos judiciais", não interessando, apenas, "a simples contagem de números" (Kahwage; Severi, 2019, p. 52).

Os fatores que favoreceram a maior participação das mulheres no mercado de trabalho no Brasil também influenciaram no ingresso das mulheres em profissões tradicionalmente ocupadas por homens, como é o caso das profissões jurídicas. Nesse reduto masculino, mulheres passaram, paulatinamente, a tomarem parte como advogadas, magistradas, integrantes do Ministério Público e profissionais de carreiras públicas jurídicas.

Esse fenômeno de composição por sexo dos profissionais de Direito, no país, iniciou-se de forma muito branda e se acentuou a partir dos anos 1990. O Estado de São Paulo, considerado precursor e moderno, somente teve uma primeira mulher magistrada em 1980. Uma das aprovadas no primeiro concurso, que contou com a aprovação de três mulheres, no Estado de São Paulo, afirmou que a resistência à aprovação de mulheres para a magistratura, pelo próprio Tribunal de Justiça do Estado, era muito grande (Bonelli, 2013, p. 128; Bruschini, 2007, p. 4).

Em 2007, no estudo "Elas chegaram para ficar", Bruschini (2007) afirmou que o gênero masculino imperava quando se buscava um magistrado, não se cogitando da existência de juízas, sendo difícil a visualização de "plaquinhas pregadas na porta" com nomes femininos, mas enfatizou que, num curto espaço de tempo, a tendência seria da multiplicação da presença das mulheres na magistratura e em profissões jurídicas[52].

O prognóstico positivo não afasta os acentuados obstáculos e desafios para que as mulheres passem a integrar ambientes considerados "guetos profissionais" masculinos (Bruschini, 2007), rompendo o espaço limitante do trabalho doméstico e daqueles que se assemelham às tarefas que são desempenhadas no âmbito familiar para conquistar e manter uma posição em um *locus* de exercício de poder.

[52] Nesse ponto, a presença das mulheres na magistratura no Brasil, atualmente, bem como sua evolução numérica ou não, será tratada com maiores especificidades no capítulo 5 deste livro, ao ser abordado o patriarcado judicial.

Kahwage e Severi (2019, p. 52-3) explicam que a maior integração das mulheres nas profissões jurídicas não tem e apresentado de forma linear temporalmente, "tampouco homogêneo em termos de funções, de áreas de atuação ou de cargos". Esse aumento convive com várias barreiras e discriminações impedindo que as mulheres se desenvolvam profissionalmente, o que resulta em "relações assimétricas, desiguais e hierarquizadas no interior da profissão".

Acrescentam Kahwage e Severi (2019, p. 54) que a profissão jurídica se apresenta historicamente ocupada e moldada por homens sendo comum, portanto, que o imaginário social esteja influenciado por "estereótipos acerca dos atributos necessários para o exercício de carreiras jurídicas, como a objetividade, força, racionalidade e competitividade", que são características associadas ao masculino.

As mulheres, por sua vez, são comumente relacionadas à "emotividade, passividade, cuidado e maternidade", o que as tornaria incompatíveis, assim, para "altos cargos e áreas de maior prestígio em Direito", por exemplo. Significa uma divisão de papéis de gênero que delimita um perfil para mulheres e homens além de valorizar características consideradas masculinas, "tornando-as um padrão a ser seguido na profissão e, consequentemente, desprezando o que é considerado feminino" (Kahwage; Severi, 2019, p. 60).

Isso se traduz em um desafio para as mulheres nas profissões jurídicas pois precisam apresentar "uma subjetividade que seja suficientemente aceitável na/para a profissão jurídica", ou seja, em um primeiro momento, as mulheres precisam se desvincular de quaisquer características consideradas femininas, "pois os estereótipos de gênero são incompatíveis com a profissão". Porém, ao buscarem a assimilação de um comportamento masculino, reputa-se que as "mulheres estão agindo de forma inapropriada para uma mulher" (Kahwage; Severi, 2019, p. 60).

Um outro desafio que merece ser enfatizado é o desempenho das tarefas relacionadas aos cuidados e seus reflexos na atividade profissional, o que não seria diferente no exercício de atribuições de poder e decisão. O trabalho de cuidados, com sobrecarga para as mulheres, acentua as brechas de gênero e diminui a disponibilidade de tempo para atuação feminina no trabalho produtivo. Trata-se de uma questão sem limites geográficos, já que atinge o cenário mundial, e que merece atenção, pois produz reflexos no desempenho feminino nas profissões,

especialmente nos nichos considerados tipicamente masculinos.

4.2.2 Tarefas de cuidado e arenas de poder

O incremento da força de trabalho feminina no mercado de trabalho não se fez acompanhar, em igual intensidade e ritmo, do aumento da participação dos homens no trabalho não pago, reprodutivo, persistindo assimetrias de gênero quanto à assunção das tarefas de cuidado, mantido como nicho tipicamente feminino, que demanda o dispêndio de muitas horas de atividade e reflete na participação das mulheres nos espaços públicos, em um desequilíbrio facilmente perceptível.

Apesar das transformações que aconteceram nas últimas décadas, as mulheres continuam dedicando mais tempo às atividades domésticas e recebendo rendimentos, em média, menores do que os dos homens considerando-se o trabalho desempenhado além da casa, mesmo tendo mais tempo de ensino formal do que os homens e sendo maioria quando se observa a conclusão do ensino superior (Biroli, 2016, p. 720).

A divisão sexual do trabalho relaciona-se a muitas percepções do papel exercido na sociedade, quem são as pessoas no mundo e o que representam para as pessoas mais próximas, assim como se definem nessa divisão "as dificuldades cotidianas que vão conformando trajetórias, possibilidades diferenciadas na vida de mulheres e homens" (Biroli, 2018, p. 21).

É uma questão sensível porque às mulheres é conferida uma posição semelhante, sendo-lhes atribuídas as tarefas que são liberadas para os homens, bem como as distinguem de outros atores porque são "diferentemente marcadas e oneradas pela divisão de tarefas e responsabilidades segundo os recursos que detêm para 'driblar' o tempo e energia que essas tarefas requerem" (Biroli, 2018, p. 21).

Lagarde y de los Rios (2015, p. 171-172) explica que a maior parte do trabalho feminino não é conceituado como tal, que é o trabalho doméstico[53], de cuidado com os filhos, atenção ao marido, procriação, ou seja, do conjunto de atividades de

[53] Fougeyrollas-Schwebel (2009, p. 257) define trabalho doméstico como "um conjunto de tarefas relacionadas ao cuidado das pessoas que são executadas no contexto da família – domicílio conjugal e parentela – trabalho gratuito realizado essencialmente por mulheres".

reprodução que realiza a *madresposa*[54] para a sobrevivência dos outros. Ideologicamente, é resumido como função natural que deriva de processos fisiológicos e hormonais, pertencentes à esfera animal dos instintos. O complemento lógico da proposição é que as mulheres nascem já destinadas a satisfazer nos outros as necessidades dessa mesma ordem.

Apesar desse determinismo da condição natural, refletido na divisão sexual do trabalho, as mulheres desejam trabalhar além do lar. Considerando-se dados do relatório da OIT, *Um paso decisivo hacia la igualdad de género* (OIT, 2019a, p. 12-24), apesar de desejarem o trabalho considerado produtivo, em cerca de 70% das mulheres ouvidas para o relatório, em todo o mundo, somente 45,3% tinham um trabalho, o que corresponde a uma brecha de quase 25 pontos percentuais entre a taxa de emprego desejada e a taxa de emprego conquistada por mulheres. As prestações de cuidado pelas mulheres mantêm-se como um obstáculo maior que a educação, quando se fala em oportunidades de trabalho e a maternidade, tornando-se um importante penalizador no emprego, na remuneração e nas posições de liderança.

Merece atenção o fato de que, nos últimos vinte anos considerados pelo relatório, ou seja, aproximadamente as duas primeiras décadas dos anos 2000, a lacuna de gênero relacionada ao emprego somente reduziu 2 pontos percentuais. A educação e o trabalho de cuidados são dois fatores que necessitam alerta quando se fala sobre o tema, com maior influência das tarefas de cuidado como catalisador das

[54] Para Lagarde y de los Rios (2015, p. 219-439), todas as mulheres, somente pelo fato de serem mães e esposas, são *madresposas*, desde o nascimento, e até antes, as mulheres fazem parte da história que as define como mães e esposas. A maternidade e a conjugalidade são esferas vitais que organizam e compõem os modos de vida femininos, independentemente da idade, classe social, nacionalidade, definição religiosa ou política. As mulheres são *madresposas* mesmo que não tenham filhos ou maridos, assim como algumas mulheres com filhos e casadas têm dificuldade de cumprir seu dever e se assumir como tais ou para se identificar com mães e esposas conforme os estereótipos vigentes. Para as mulheres, ser mãe e esposa significa viver de acordo com as normas que expressam seu ser – para e de – outros, realizar as atividades de reprodução e ter relações de servidão voluntária, tanto com o dever incorporado nos outros como com o poder em suas mais variadas manifestações. A autora explica, ainda, que a categoria de servidão voluntária foi criada em 1548, por Étienne de La Boétie, que não o fez para explicar fatos de opressão das mulheres. Em suas obras há ausência de mulheres, sendo este um dos pontos que lhe permitiam caracterizar os sujeitos da sua história, que eram os homens. Acrescenta, ainda, que o conteúdo da categoria pode permitir compreender alguns fenômenos da opressão das mulheres e consiste no consenso sobre a opressão concedido por aqueles que estão submetidos a ela, explicando o fenômeno de consentimento da opressão, presente em todas as relações de dominação que sujeitam os indivíduos e grupos.

dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho (OIT, 2019a, p. 13).

No mundo todo, quanto maior o nível de escolaridade das mulheres, menor as lacunas de gênero em razão da empregabilidade, sendo que a maior diferença positiva para os homens é verificada quando a margem de escolaridade não ultrapassa a pré-escola e a menor diferença acontece quando se constata a presença da educação universitária. As mulheres conseguem diminuir a distância em relação aos homens no mercado de trabalho com a formação de ensino superior, mas os homens ainda ocupam mais posições no mercado de trabalho mesmo nessa situação (OIT, 2019a, p. 35).

Porém, são as tarefas de cuidado não remunerado com os filhos, companheiros, outros familiares, inclusive parentes com incapacidades, que se encontram sob responsabilidade feminina, em sua maior parte, o efetivo ponto de desequilíbrio em relação à integração no mercado de trabalho e a vida cotidiana das mulheres, pois atuam como impeditivo ao trabalho remunerado, permanência no emprego ou mesmo ascensão profissional (OIT, 2019a, p. 36).

A lacuna de gênero no tempo dedicado aos cuidados não remunerados, segundo o relatório produzido em 2019, pela OIT, somente se fecharia no ano 2228, ou seja, após transcorridos 209 anos. Isso porque, entre 1997 e 2012, o tempo dedicado pelas mulheres ao trabalho doméstico e de prestação de cuidados somente diminuiu 15 minutos por dia, enquanto o tempo dedicado pelos homens a idênticas atribuições só aumentou 8 minutos ao dia (OIT, 2019a, p. 36-39).

Essa divisão desequilibrada de trabalho no lar, a conciliação entre a vida familiar e laboral e a falta de serviços e infraestrutura de cuidados são uma grande dificuldade apresentada às mulheres, fato sobre o qual os homens encontram-se de acordo, apesar de esses não assumirem uma parcela justa desse serviço e dos sistemas de proteção social não serem suficientes a esse apoio necessário, permanecendo na ideia de que cabe às mulheres essas tarefas (OIT, 2019a, p. 39).

Esse cenário faz com que as mulheres que trabalham de forma remunerada e fora do lar assumam um segundo turno de trabalho, com repercussões negativas na saúde e bem-estar. Como observado anteriormente, em todo o mundo, as mulheres dedicam, por dia, aos trabalhos de cuidado não remunerados, 4 horas e 25 minutos, enquanto os homens dedicam a essas tarefas 1 hora e 23 minutos, o que representa

201 dias de trabalho não remunerado pelas mulheres, por ano e 63 dias de trabalho para os homens, considerando-se uma jornada de trabalho de 8 horas (OIT, 2019a, p. 38).

Destaca-se que, no mundo, são 606 milhões de mulheres em idade para trabalhar (21,7%) que realizam trabalhos de cuidado não remunerados em tempo integral, em comparação com 41 milhões de homens, ou somente 1,5%, com ênfase para a região Árabe, com 59,9% de mulheres dedicadas integralmente a essas tarefas. Na Ásia e Pacífico, são 27%, nas Américas, 16,5%, na África, 15,7% e na Europa e Ásia, 11,3% (OIT, 2019a, p. 36-38).

No Brasil, a taxa de participação das mulheres com mais de 15 anos no mercado de trabalho, em 2019, alcançou 54,5%, enquanto para os homens esse percentual atingiu 73,7%, uma diferença de 19,2 pontos percentuais quando se trata de mensurar a parcela da população em idade de trabalhar, trabalhando ou procurando trabalho e disponível para trabalhar, o que demonstra a adversidade e lacuna de gênero entre homens e mulheres na inserção no mercado de trabalho (IBGE, 2021, p. 2-3).

O envolvimento das mulheres com o trabalho não remunerado, que causa assimetrias importantes na integração das mulheres nas atividades consideradas produtivas, não difere, no Brasil, das demais regiões do planeta. No ano 2019, as mulheres do país dedicaram às atividades de cuidados de pessoas ou afazeres domésticos quase o dobro de tempo oferecido pelos homens para essas mesmas atividades, ou seja, 21,4 horas contra 11,0 horas semanais, sendo que, em um recorte por cor ou raça, as mulheres pretas ou pardas dedicavam mais horas a essas atividades, 22,0 horas, que as brancas, 20,7 horas (IBGE, 2021, p. 3).

Ao se considerar o rendimento domiciliar per capita, há uma média maior de horas semanais dedicadas a essas atividades entre as mulheres que integram os 20% da população com menores rendimentos, dedicando 24,1 horas. As mulheres que se encontram entre os 20% da população com maiores rendimento dedicam 18,2 horas por semana às atividades de cuidado e afazeres domésticos, o que significa acesso diferenciado aos serviços de creches e contratação de trabalho doméstico remunerado, que permite a delegação dessas tarefas, especialmente a outras mulheres (IBGE, 2021, p. 3).

Não se pode deixar de perceber, portanto, que a participação das mulheres no mundo do trabalho apresenta-se significativamente sensível às condicionantes da vida familiar e às características de uma identidade que foi para si construída histórica e culturalmente, vinculando-as aos limites impostos pelo ambiente privado. Ultrapassar as fronteiras desse espaço já é, por si só, um ato de transgressão, o que se dizer, então, de causar fissuras no poder exercido pelos homens nas instituições, sustentado pelo patriarcado?

A identidade feminina foi construída, histórica e discursivamente, ancorando-se em dois argumentos. O primeiro, com base em uma argumentação ecológica de que as mulheres deveriam desempenhar a função reprodutiva (biológica e social) nas famílias, lar e em relação aos filhos. A segunda argumentação de natureza essencialista, referindo-se às características atribuídas às mulheres, fraqueza, irracionalidade, dependência, afetividade, como integrantes da sua própria essência (Yannoulas, 1992, p. 500).

Yannoulas (1992, p. 499) esclarece que o postulado da igualdade se consolidou, gradualmente, a partir das revoluções burguesas, mas convivendo de forma conflituosa com outro postulado, a existência de identidades diferenciadas, feminina e masculina. A construção discursiva e a preocupação em se estabelecer identidades diferenciadas relaciona-se com o surgimento de novas normas de conduta e espaços específicos para cada sexo, especialmente a partir do século XIX e no mundo ocidental, como, por exemplo, os conceitos de mulher, homem, masculino, feminino, macho, fêmea verificados nos dicionários e enciclopédias, assim como as referências elaboradas por cientistas sociais.

Os espaços específicos destinados às mulheres não incluíam, assim, o trabalho além do lar, com os familiares, filhos, companheiros, pessoas doentes, trabalho de cuidados e domésticos não remunerados. O acesso ao ambiente público ,externo ao lar, o mercado de trabalho, já se apresenta difícil em razão do trabalho não remunerado que lhe é determinado, no interior da família, assim como obstáculos existem para a sua manutenção nesse mercado, progressão e remuneração isonômica.

Pensar em ingresso nos ambientes que envolvem posições de liderança e exercício de poder é algo que se apresenta como uma perspectiva muito mais

rarefeita e desafiadora para as mulheres, especialmente quando se observam recortes de raça, classe e sexualidade. Nesse círculo, delimitado pela inspiração patriarcal e androcêntrica do mundo, que se mantém nas instituições civis e estatais, as mulheres tentam romper os limites que lhes são impostos, de forma a alcançar as escassas e limitadas oportunidades, decidindo sobre sua própria vida e sobre qual espaço deseja ocupar.

Porém, como esclarece Lagarde y de los Rios (2015, p. 212), os grupos e indivíduos submetidos ao poder não estão excluídos de exercer poder sobre outros grupos e indivíduos. Isso significa que, quem se encontra submetido ao poder em certos aspectos da vida, contraditoriamente, domina, por sua vez, outros grupos e indivíduos em outros aspectos, o que acontece com as mulheres oprimidas em razão do gênero, que, por sua vez, podem ser opressoras por idade, classe social, função e outros[55].

O poder apresenta-se em todas as relações sociais, é fundamental nas diversas instituições civis e estatais e está presente na reprodução dos sujeitos sociais, no público e privado, em todas as fases da vida. Como fato positivo, o poder significa a capacidade de decidir sobre a própria vida, materializando-se como afirmação, satisfação de uma necessidade e consecução de um objetivo (Lagarde y de los Rios, 2015, p. 210).

Por outro lado, o poder significa a capacidade de decidir sobre a vida do outro, em intervir com fatos que obriguem, circunscrevam, proíbam ou impeçam. O exercente do poder apodera-se do direito de punir e infringir bens materiais e simbólicos e, nessa posição, domina, sentencia e perdoa, cumulando e reproduzindo poder (Lagarde y de los Rios, 2015, p. 210).

---

[55] Rememore-se que um dos objetivos dessa investigação envolve mulheres magistradas do Judiciário Federal, que se encaixam na elaboração de Lagarde (2015, p. 212), pois, apesar de exercerem poder em um nicho tipicamente masculino, são submetidas à opressão nesse ambiente. As magistradas federais podem ser incluídas no que Garcia De León (2002, p. 17-18, 2011) classifica como elite profissional feminina, um elenco de mulheres, de reduzido número, que constitui uma autêntica *minoria*, as "privilegiadas", reunindo propriedades importantes para observação e análise social, constituindo interesse de estudo dessa autora durante anos, em razão da sedutora dialética a qual denomina escasso/abundante, pois são abundantes seus recursos de capital de toda índole, que proporcionam uma comparação esclarecedora frente a uma escassez de meios para a condição social feminina, em geral de caráter estrutural. Segundo a autora, as chaves do êxito social dessa elite profissional oferecem as chaves do fracasso generalizado de quase todas as mulheres e, paradoxalmente, estudar um objeto elitista se converte em objeto de estudo eminentemente social.

Todos os fatos sociais e culturais – as relações, instituições, normas e concepções – são espaços de poder: o trabalho e outras atividades vitais, a sabedoria, o conhecimento, a sexualidade, os afetos, as qualidades, as coisas; os bens, as posses e os territórios materiais e simbólicos; o corpo e a subjetividade, ou seja, os sujeitos e suas criações são espaços de poder (Lagarde y de los Rios, 2015, p. 210).

Os poderosos possuem os elementos do poder conforme sua classe, gênero, riqueza econômica, social, cultural, por sua nacionalidade. Em razão da condição política em que vivem, as mulheres estão submetidas ao poder, nos mais variados âmbitos de sua vida e em níveis diferentes, porém, ao contrário do que possa parecer, a relação de poder com as mulheres se mostra consensual, ainda que esse consenso seja de caráter coercitivo porque o mundo e sua condição lhes são apresentados como força divina ou natural, emanado de um poder supremo que lhes confere a condição de natural (Lagarde y de los Rios, 2015, p. 211).

São definidos, portanto, lugares diferentes para homens e mulheres a partir da configuração de fronteiras entre a esfera pública e a privada e o patriarcado, em seu sentido de "um conjunto heterogêneo, mas estruturado, de padrões que implicam desvantagens para as mulheres e permitem aos homens dispor do corpo, do tempo, da energia de trabalho e da energia criativa destas" é ativado, concretamente, nas relações cotidianas e nas instituições (Biroli, 2018, p. 11).

Cabe às mulheres a vida doméstica, "um conjunto diferenciado de práticas que se estende da divisão sexual do trabalho à economia política dos afetos, da responsabilização desigual pelo cotidiano da vida à norma heterossexual", sendo desconsiderada como um fator importante para definição da atuação na vida pública (Biroli, 2018, p. 11).

Dessa forma, o problema do poder para as mulheres significa, no mundo atual, sua transformação de objeto para sujeito histórico, constituindo-se protagonista social da crítica e transformação da sociedade e da cultura, o que é dificultado pela divisão sexual do trabalho, que existe como "forma de privilégio, tanto quanto na de desvantagem e opressão" (Biroli, 2018, p. 71; Lagarde y de los Rios, 2015, p. 212).

Encontram-se no pólo privilegiado quem possui maior presença na política institucional, influenciando a agenda pública e a formulação de leis e políticas. No

polo oposto, da desvantagem e opressão, quem tem menor possibilidades para ocupação de espaços e exercício de influência no sistema político, as mulheres, em especial negras, pobres e imigrantes (Biroli, 2018, p. 46).

Destinadas ao espaço doméstico, as mulheres dedicam mais tempo ao desenvolvimento das tarefas de cuidados e trabalho doméstico não remunerado, trazendo-lhes desvantagens de tempo significativas para buscarem acesso ao ambiente público delimitado pelos homens e para os homens, ocupando pequenas parcelas de poder que lhes são cedidas.

É na esfera pública, dominada pelos homens, onde são elaboradas políticas de apoio ao trabalho invisível das mulheres, como a oferta de creches, local adequado aos cuidados de seus filhos menores para que possam trabalhar. Porém, sem a maior participação das mulheres no ambiente político, sujeitos mais interessados, essa agenda não é enfrentada com a necessária efetividade para concreta mudança no estado de coisas.

Não se pode desassociar, portanto, a divisão sexual do trabalho, e sua significativa resistência como fator na desigualdade de gênero, com as barreiras enfrentadas pelas mulheres para o exercício de posições de lideranças, tomada de decisões, poder, em ambientes corporativos e institucionais estatais, no espectro do mundo do trabalho remunerado, que ultrapassam os limites do lar.

Em todo o mundo, somente 27,1% das pessoas que ocupam cargos diretivos e de liderança são mulheres, o que somente mudou nos últimos 30 anos, apesar de cada vez mais se demonstrar que as empresas com maior equilíbrio no que se refere à representação pelas mulheres em seus órgãos decisórios obtém melhores resultados financeiros, quando comparadas com aquelas que possuem estruturas de liderança com menor diversidade (OIT, 2019a, p. 30).

Nas regiões do mundo, a ocupação por mulheres em cargos diretivos e de liderança encontra-se em 11,0% nos Estados Árabes; 39,0% nas Américas, local onde houve o maior incremento nessa participação, 8,8 pontos percentuais em 27 anos; 20,3% na África; 22,5% na Ásia e Pacífico; 34,4% na Europa e Ásia Central (OIT, 2019a, p. 30).

O percentual de mulheres que integram os conselhos de administração das maiores empresas que cotizam na Bolsa, nos países que integram o G7, entre 2010 e

2016, foi incrementado, com destaque para a Itália e França, em razão da introdução de política de cotas para as mulheres nos conselhos de administração das empresas nesses países. No entanto, o número de mulheres que preside os conselhos de administração é extremamente baixo, sendo 0% na Alemanha, 2,9% na França e Itália e 4% no Reino Unido, no primeiro semestre de 2018; 2,7% no Canadá, 4,6% nos Estados Unidos e 0,4% no Japão, no ano 2016, evidenciando-se o teto de vidro (OIT, 2019a, p. 31).

Para as mulheres, a maternidade atua como penalização, obstáculo que incide quando se trata de assumir cargos de liderança e direção, em especial para as mães de crianças entre 0 e 5 anos. Em escala mundial, somente 25,1% das mulheres com filhos menores de 6 anos ocupam cargos de direção, enquanto os homens, na mesma situação, são 74, 9%. Quando não há filhos pequenos, as mulheres são 31,4% nessas posições e os homens 31,4%, sendo clara a dificuldade que as mulheres têm para conciliar a vida profissional com a pessoal, em particular quando os serviços de cuidados não são eficientes ou oferecidos, significando que o êxito na carreira e melhor remuneração implicam em menor probabilidade de casamento e filhos (OIT, 2019a, p. 42).

Nos países em que a carga de trabalho não remunerado é repartida de forma mais equitativa, observam-se mais mulheres em cargos diretivos, como na Suécia, Dinamarca, Noruega e Finlândia, enquanto na Índia e Marrocos acontece o contrário, locais em que as mulheres assumem a maior parcela das atividades familiares e domésticas (OIT, 2019a, p. 42-44).

Além das responsabilidades familiares, as crenças em estereótipos e cultura empresarial masculina também influenciam na ocupação das posições de liderança e cargos diretivos. As mulheres que mostram características e atitudes tradicionais atribuídas aos homens, quando em posições diretivas, possuem maior probabilidade de êxito. Costuma integrar-se na cultura empresarial a crença de que "pensa como um cargo diretivo, pensa como um homem" (OIT, 2019a, p. 42).

Alguns obstáculos principais são apontados como elementos de dificuldade para a liderança feminina, como 1) maiores responsabilidades familiares das mulheres; 2) funções atribuídas pela sociedade aos homens e mulheres; 3) cultura corporativa masculina; 4) pouca experiência das mulheres na gestão ou linha de

negócios; 5) poucos modelos a serem seguidos pelas mulheres; 6) os homens não são estimulados a se licenciarem para atender as reponsabilidades familiares; 7) ausência de políticas e programas de igualdade nas empresas; 8) estereótipos de discriminação contra as mulheres; 9) ausência de capacitação sobre liderança para as mulheres; 10) ausência de soluções que envolvam trabalho flexível; 11) ausência de estratégias para contratação de mulheres qualificadas; 12) preconceitos de gênero nos processos de contratação e promoção; 13) noção generalizada de que direção é tarefa de homens; 14) não implementação das políticas de igualdade de gênero; leis inadequadas contra a discriminação (OIT, 2019a, p. 43, 2019b).

A diversidade de gênero nas empresas contribui para melhorar os resultados comerciais, aumentam a produtividade e rentabilidade, significando, também, uma adequada gestão econômica e a participação da força de trabalho das mulheres impulsiona o produto interno bruto dos países (OIT, 2019b, p. 14).

No mundo jurídico essas dificuldades também se apresentam, relacionando-se às barreiras impostas por esses papéis de gênero e consequentes das dificuldades de compartilhamento das responsabilidades domésticas e cuidado com os filhos, pois as mulheres dedicam mais tempo a essas atividades, o que aumenta o stress que sofrem. A cultura e organização da profissão jurídica se estruturam conforme "valores e interesses masculinos", fazendo com que as mulheres não consigam "conciliar o tempo despendido no lar com o despendido na profissão, o que as mantém nas instâncias inferiores e em ramos específicos e de menor prestígio" (Kahwage; Severi, 2019, p. 67).

No entanto, não apenas nas empresas, mas nas diversas instituições, incluídas as integrantes da estrutura do Estado, as mulheres enfrentam bloqueios e desafios de variadas ordens e que vêm sendo identificados pela literatura, merecendo atenção para que sejam conhecidos pelas próprias mulheres que, intuitivamente ou pelo preenchimento da lacuna do conhecimento, percebem sua existência. Sendo mais bem compreendidos esses obstáculos, possibilitam estratégias de enfrentamento e superação.

5 MAGISTRATURA SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO

Em março de 2018, um dos mais antigos Tribunais do Trabalho do país, localizado em Brasília, com jurisdição na Capital Federal e Estado do Tocantins, empossou, pela primeira vez, duas mulheres na cúpula da sua administração, assumindo a presidência e a vice-presidência. A notícia foi destaque em jornal eletrônico de grande circulação da Cidade de Brasília, em razão da presença feminina na alta administração de importante Tribunal do Trabalho no cenário nacional, depois de décadas da sua instalação, em 23 de janeiro de 1981[56] (Correio Brasiliense, 2018).

Após mais de 35 anos da instalação deste Tribunal Regional do Trabalho (TRT), a ascensão de mulheres à mesa diretora administrativa deveria ser um processo natural. Apesar de outras mulheres já terem assumido a presidência da instituição ao longo desse período, o fato de ser a primeira vez que duas mulheres ocupavam a presidência e a vice-presidência, na mesma época, mereceu destaque pelo simbolismo.

Como assinalado nos capítulos anteriores deste livro, o STF, criado com essa denominação pela Constituição de 1891, ao longo de sua história, somente contou com a participação de 3 mulheres em sua bancada. A primeira mulher a integrar a Suprema Corte brasileira, desde sua criação, foi Ellen Gracie Northfleet, no ano 2000, exercendo a presidência do Tribunal no biênio 2006-2008, eleita por seus pares. Após seis anos, em 2006, a segunda mulher tomou posse no STF, Carmem Lúcia Antunes da Rocha, que exerceu a presidência entre 2016 e 2018. A terceira mulher a integrar a corte constitucional, Rosa Maria Pires Weber tomou posse no ano 2011, mas as três ministras não atuaram conjuntamente, em razão da aposentadoria de Ellen Gracie Northfleet (Senado Federal, 1976).

Quando se observa, portanto, o destaque oferecido à ocupação feminina nos espaços de poder, surge a indagação se ainda é pertinente o debate sobre questões de gênero no âmbito do Judiciário e, em especial, da magistratura, ou se já é possível perceber pluralidade e diversidade nesse poder, refletindo-o como uma instituição inclusiva e democrática

[56] O TRT da 10ª Região foi criado pela Lei n. 6.927, de 26 de janeiro de 1981 (TRT10, 2021, *online*).

Com esse horizonte, este quinto capítulo aborda a magistratura em perspectiva de gênero. A partir deste capítulo, serão entrelaçados o suporte teórico, os resultados do *survey* e entrevistas realizadas, quando pertinentes. Entre os meses de julho e setembro de 2020, foi enviado questionário eletrônico aos magistrados e magistradas da Justiça do Trabalho e Federal, com duração de 8 minutos para respondê-lo, integrado por 44 questões e com participação de 1.006 pessoas.

As entrevistas semiestruturadas foram realizadas nos anos de 2020 e 2021, com a cooperação de integrantes da magistratura, mulheres e homens, no segmento da Justiça Federal, assim como outros atores do cenário jurídico. As perguntas elaboradas serviram de encaminhamento para o diálogo, ajustadas conforme o sexo da(o) participante e de acordo com instigações proporcionadas em entrevistas já realizadas, sendo enviadas, previamente, aos entrevistados e entrevistadas, para que pudessem conhecer os temas que seriam tratados.

Na seção 5.1, são elaboradas considerações sobre a formação do bacharelismo brasileiro e sua expressão como espaço próprio de ocupação masculina nas profissões jurídicas no Brasil, enfatizando-se as conquistas femininas, ao longo da história, principalmente quanto ao acesso à educação superior, que atuou como facilitador ao ingresso nas profissões jurídicas.

Na seção 5.2, partindo-se da expressão utilizada por Baines (2017), "patriarcado judicial", observa-se que o Judiciário, em sua ontologia, é uma instituição de natureza tipicamente masculina que, ao longo do tempo, foi sendo permeada pela participação das mulheres nas suas estruturas de poder. Os integrantes desse poder da República, como magistrados e magistradas, compõem uma elite na cena das relações sociais e as mulheres que conseguem tomar parte nesse lugar o fazem na condição de "elite discriminada", conforme explica Garcia de León (2002, 2020).

A seção 5.3 tem como núcleo de investigação o espaço das magistradas no Judiciário, principiando-se nas pesquisas realizadas nas décadas de 1990 (Vianna *et al.*, 1997) e 2000 (Bonelli, 2002, 2013; Sadek, 2006), para alcançar aquelas desenvolvidas pelo CNJ, como o "Censo do Judiciário" (CNJ, 2014), o "Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros" (CNJ, 2018a) e o "Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário" (CNJ), (2019c), e pela AJUFE (2017),

estudos que possibilitam enxergar a necessidade de se pensar e elaborar políticas públicas para avanços nessa área.

Por fim, na seção 5.4, estuda-se a atuação do CNJ como instituição voltada à administração da Justiça, na elaboração de políticas públicas que objetivam eliminar ou diminuir a fenda de gênero no Judiciário, mediante estímulo à participação feminina, assim como erradicar ou amenizar a injustiça epistêmica (Fricker, 2017), pelo caminho da perspectiva de gênero nos julgamentos. Também se aborda a atividade de outras instituições na execução desses propósitos.

5.1 Bacharelismo e profissões jurídicas no Brasil

Ao saudar Ellen Gracie Northfleet, em sua posse como primeira mulher a assumir a condição de chefe de um dos poderes da República, no ano 2006, Mello Filho (2006, p. 18), então ministro do STF, disse, à época, que o momento da investidura, além de dar sequência ao processo de crescente afirmação feminina, estava impregnado de densa significação histórica.

Isso porque, principalmente, somente após quase dois séculos da instalação da Casa de Suplicação do Brasil[57] é que era empossada uma mulher, pela primeira vez, na presidência do STF, transpondo-se o que denominou barreira histórica, rompendo-se a resistência cultural e se inaugurando "na história judiciária do Brasil, uma clara e irreversível transição para um modelo social que não mais convive com a intolerável discriminação de gênero e com a inadmissível exclusão preconceituosa das mulheres dos processos sociais e políticos" (Mello Filho, 2006, p. 19).

Mello Filho (1996) havia afirmado, no ano 1996, a importância de uma mulher na Suprema Corte, em uma entrevista publicada em 18 de novembro de 1996, com o destaque que dizia "Ministro do STF quer uma mulher na Suprema Corte". Ao ser indagado sobre a movimentação que envolveria o Supremo nos dois anos seguintes, em razão de nomeações, o Ministro Celso de Mello afirmou "[...] a mim me parece que

[57] A Casa de Suplicação do Brasil é o primeiro órgão de cúpula do país, ainda na fase colonial, instituída por Alvará Régio do Príncipe Regente D. João, em 10 de maio de 1808, sucedida pelo Supremo Tribunal de Justiça, em 09 de janeiro de 1829, no Império, e pelo Supremo Tribunal Federal, em 28 de fevereiro de 1891, na República (Mello Filho, 2006, p. 19).

chegou o momento de se abrir o tribunal e torná-lo acessível, por uma questão de direito, às mulheres".

Naquele momento, a resistência interna da Corte em relação a presença feminina na bancada não passou despercebida a Mello Filho (1996), mas não o impediu, porém, de ressaltar a existência de mulheres juristas altamente qualificadas para assumirem a função, além de questionar se já não chegava tarde nomeação de uma mulher para compor a bancada do STF, o que somente ocorreu no ano 2000.

Já no discurso de saudação à ministra que estava assumindo a presidência do STF, em 2006, Mello Filho (2006, p. 19-20) ressaltou que Ellen Gracie Northfleet foi a primeira mulher a integrar a Corte Suprema do país, no ano 2000, sendo o reconhecimento de que o Direito não pode significar, para o processo de afirmação feminina, um instrumento de opressão, mas "uma fórmula de libertação destinada a banir, definitivamente, da práxis social, a deformante matriz ideológica que atribuía, à dominação patriarcal, um odioso estatuto de hegemonia" que condiciona comportamentos, molda pensamentos e forja uma visão de mundo que se apresenta em completo descompasso com os valores da República, que se funda em bases democráticas e possui estrutura modelada pela igualdade de gênero, dentre outros signos que a inspiram.

Ao tomar posse para exercer a presidência do STF, Northfleet (2006, p. 49) afirmou, em seu discurso, ter consciência do simbolismo do ato inédito, já que nenhuma mulher havia ocupado a chefia de um dos três poderes até aquele momento e que, ali, na solenidade da posse, encontravam-se consigo todas as mulheres do país, não apenas aquelas que tiveram acesso à educação superior ou que têm lugar no mercado de trabalho, mas também aquelas que prestam contribuição significativa ao progresso da sociedade em suas posições mais modestas.

Como ressaltado naquela sessão solene, somente quase dois séculos após a instalação da Casa de Suplicação do Brasil, em 1808, uma mulher assumiu a presidência da cúpula do Poder Judiciário do país, ladeada por 10 ministros, sendo interessante observar que, no registro solene para a posteridade, mediante fotografia do momento, vê-se a imagem dos ministros e da única ministra integrante do STF, em sua composição plenária (STF, 2006, p. 2).

Não se pode investigar a ainda pouca representatividade no Poder Judiciário do Brasil atualmente, no aspecto numérico e substancial, especialmente nas cúpulas e no segmento da Justiça Federal, sem que se atente ao fato de que esse poder, no país, foi integrado pela elite dos bacharéis oriunda da Faculdade de Direito de Coimbra e, posteriormente, das Faculdades de Direito de Olinda e São Paulo. Essas faculdades não permitiam que as mulheres integrassem em seus bancos acadêmicos, persistindo como um espaço tipicamente masculino que contribuiu, durante muito tempo, para a impossibilidade da presença feminina também nos tribunais, com a primeira mulher ingressando no STF somente no ano 2000.

Mills (1981, p. 17) explica que "a elite é simplesmente o grupo que tem o máximo que se pode ter, inclusive, de modo geral, dinheiro, poder e prestígio", assim como usufrui os modos de vida a que estes levam. No entanto, a elite não se constitui apenas dos que têm o máximo, pois não poderia consegui-lo se não fosse a posição ocupada nas grandes instituições.

As instituições integram as necessárias bases do poder, da riqueza e do prestígio, constituindo, ao mesmo tempo, os principais meios para o exercício do poder, para aquisição e conservação da riqueza, assim como para desfrutar das vantagens principais do prestígio. Por sua vez, a elite ocupante de postos de comando "pode ser considerada e constituída de possuidores do poder, da riqueza e da celebridade", que logram ser tidos como integrantes do estrato superior de uma sociedade capitalista. Definidos em relação a termos e critérios psicológicos e morais, são determinados indivíduos selecionados (Mills, 1981, p. 18).

Carvalho (2008, p. 19) esclarece que, no Brasil, ainda se pronuncia, com certo constrangimento, a palavra elite, lendo-se e se ouvindo, diariamente, "tantas diatribes contra o que se diz ser (e muitas vezes é) uma deturpação elitista da explicação histórica, ignorante do papel das forças sociais", que quase sempre há o sentimento de se pedir desculpas por falar sobre elites. No entanto, acrescenta que, ao falar sobre elite, não significa se referenciar grandes homens e teorias que buscam "explicar acontecimentos em função de sua atuação", mas sim o que denomina "grupos especiais de elite", ou seja, aqueles grupos que possuem certas características que os distinguem de massas ou de outros grupos de elite.

As elites mesmas são condicionadas por fatores sociais e políticos, sobre os quais, muitas vezes, não manifestam controle ou têm pouco controle e "a própria grita contra o elitismo na história brasileira é reconhecimento tácito de que as elites de fato tiveram e têm sua influência". Ser contra o monopólio das decisões por grupos minoritários não deve ter a natureza de obscurecer o fato de que alguns grupos minoritários têm decisiva influência sobre determinados acontecimentos (Carvalho, 2008, p. 19).

A elite imperial do Brasil provinha de setores dominantes da sociedade, como em outros países, contribuindo para a uniformidade ideológica e de treinamento, o que reduzia os conflitos internos e mantinha a colônia brasileira dependente de Portugal, de forma a oferecer a concepção de implementação de determinado modelo de dominação política, sendo que a educação superior foi um elemento importante na homogeneidade ideológica da elite imperial (Carvalho, 2008, p. 21-65).

A educação superior foi substancial para essa unificação ideológica das elites porque, em primeiro plano, "a elite era uma ilha de letrados num mar de analfabetos", pois quase todos os que integravam a elite tinham curso superior, ao contrário daqueles que não a integravam. Por outro lado, a educação superior era concentrada em quatro capitais provinciais e, no segmento de formação jurídica, em duas capitais, o que significava fornecer "um núcleo homogêneo de conhecimentos e habilidades", uma vez que "a concentração temática e geográfica promovia contatos pessoais entre estudantes das várias capitanias e províncias e incutia neles uma ideologia homogênea" inserida no controle estrito dos governos de Portugal e do Brasil, ao qual as escolas superiores se submetiam (Carvalho, 2008, p. 64).

Na formação jurídica, a educação superior se concentrava, até a Independência, na Faculdade de Coimbra[58] e, mesmo após, até 1850, a maioria da elite se formava nessa Faculdade. No Brasil, após a Independência, a formação jurídica passou a existir em duas capitais provincianas. A convivência entre os diversos estudantes das províncias era facilitada pela concentração geográfica e

[58] Inicialmente, a Universidade foi criada em Lisboa, em 1290, sendo transferida para Coimbra, em 1308. Como a primeira dinastia portuguesa era de origem francesa, nos primórdios da Universidade predominaram as orientações jurídicas francesas e italianas, profundamente marcadas pelo direito romano. A Universidade de Bolonha era um dos principais centros de ensino desse direito, fornecendo vários romanistas a Coimbra, que ficaram conhecidos como "bolônios" (Carvalho, 2008, p. 64).

temática, o que favorecia a unidade de pensamento (Carvalho, 2008, p. 64).

Os dois cursos de direito no Brasil foram criados em 1827, iniciando suas atividades em 1829, nas cidades de São Paulo e Olinda, que, posteriormente, passou a funcionar em Recife, em 1854. Os alunos das faculdades de direito e futuros bacharéis a ocuparem posições políticas importantes no país eram oriundos de famílias com recursos, com pagamento de taxa de matrícula, deslocamento e manutenção nas cidades em que se localizavam as faculdades e mesmo frequentadores de curso preparatório para seleção, o que ocasionava custos significativos (Carvalho, 2008, p. 74-75).

Os cursos de Direito no Brasil foram "criados à imagem do predecessor coimbrão", tendo como primeiros professores ex-alunos de Coimbra e alguns primeiros alunos transferidos de lá. No entanto, houve significativa adaptação quanto ao conteúdo das disciplinas, abandonando-se o direito romano em prestígio de matérias diretamente "relacionadas à necessidade do novo país, tais como os direitos mercantil e marítimo e economia política". Os legisladores tinham a ideia de formar não apenas juristas, mas também advogados, deputados, senadores, diplomatas e os mais altos empregados do Estado, como expressado nos Estatutos elaborados pelo Visconde da Cachoeira, adotados no início do curso (Carvalho, 2008, p. 74-75).

Certamente, nesse cenário da elite que se distingue das massas, não havia espaço para as mulheres ingressarem no ensino superior, na época. Por volta de 1870, a discussão sobre a possibilidade de as mulheres frequentarem a educação superior passou a se intensificar, inicialmente inspirada pela apontada necessidade de formação de médicas para atuação como obstetras, objetivando que pacientes do sexo feminino não se sentissem constrangidas a mostrar suas partes íntimas aos médicos homens. Somente com a reforma do ensino, proporcionada pelo Decreto n. 7.247, de 19 de abril de 1879, foi facultada a inscrição de mulheres, "indivíduos do sexo feminino", no ensino superior, com aulas em locais separados dos homens, mas as mulheres matriculadas enfrentariam muitos obstáculos (Galvão, 2016, p. 187).

A luta pela educação, desde a alfabetização, e pelo voto feminino eram duas reivindicações que se entrelaçavam e se intensificaram na década de 1920, com inspiração no papel importante desempenhado por Nísia Floresta e outras mulheres

no decorrer do século XIX, como observado no capítulo 1, ressaltando-se o fato de que muitas mulheres que pediram alistamento para votar, no Estado do Rio Grande do Norte[59], eram professoras (Galvão, 2016, p. 185).

Pode-se dizer que esse "hiato de gênero" na educação, em especial a superior, e a trajetória das mulheres na tentativa de ocupar espaços e exercer direitos, somente restritos aos homens, é proveniente de uma sociedade patriarcal em sua natureza, que sequer permitia às mulheres o ingresso em educação superior, cabendo-lhes a tarefa de cuidar dos filhos e da família. Ao sexo feminino era destinada a "educação primária, com forte conteúdo moral e social, dirigido ao fortalecimento do papel da mulher como mãe e esposa", as *madresposas* (Beltrão; Alves, 2009, p. 126-128; Lagarde y de los Rios, 2015).

Apesar da efervescência dos movimentos feministas a partir da década de 1960 (Estados Unidos) e 1970 (Europa), como "movimento social transformador, que desafia o patriarcalismo ao mesmo tempo em que esclarece a diversidade de lutas femininas e seu multiculturalismo", não se pode afirmar o caminho para a finitude da família patriarcal, pois o patriarcalismo ainda sinaliza ao mundo o seu vigor, com intensas reações em sua defesa (Castells, 2001, p. 210-278).

Nessa cena patriarcal, sexista e de invisibilidade feminina, o acesso ao espaço estrito dos bacharéis em direito, integrantes de uma elite tipicamente masculina, teve algumas mulheres como pioneiras, sendo as primeiras a ingressar em um palco que não lhes pertenciam e não as consideravam. Em 1888, Maria Coelho da Silva Sobrinha, Delmira Secundina e Maria Fragoso e, em 1889, Maria Augusta C. Meira Vasconcelos, colaram grau na Faculdade de Direito do Recife, no Estado de Pernambuco, mas não chegaram a exercer a profissão de advogada (Guimarães; Ferreira, 2009, p. 136).

O capítulo 1 assentou o protagonismo de Myrthes Gomes de Campos, que é indicada como a primeira mulher a exercer a advocacia no Brasil, concluindo o curso

[59] Rememore-se que, na segunda metade da década de 1920, os primeiros alistamentos de mulheres foram realizados, destacando-se o Estado do Rio Grande do Norte, que inseriu, expressamente, em sua Constituição Estadual, disposição que autorizava o alistamento eleitoral feminino. As mulheres que pediram alistamento, nesse Estado, eram professoras. Julia Alves Barbosa, em Natal, professora de matemática em Escola Normal; Maria de Lourdes Lamartine, filha de Juvenal Lamartine de Faria, era professora auxiliar de puericultura da Escola Doméstica de Natal e Martha de Medeiros era professora particular e moradora de um sítio (Galvão, 2016, p. 184-185).

jurídico em 1898 e passando a integrar o IOAB[60] em 1908. A importância de Myrthes de Campos, repise-se, foi além de ter se tornado a primeira advogada do Brasil, pois defendeu tese pela adequada interpretação da Constituição de 1891 para estender às mulheres o direito ao voto. A tese, apresentada em Congresso do IOAB, em 1922, foi vencedora sobre o tema e passou a ser mencionada por muitos Juízes que autorizaram o voto feminino, bem como obteve a aprovação da maioria daqueles que participaram do Congresso Jurídico (Galvão, 2016, p. 189).

A Faculdade de Direito do Largo do São Francisco[61], em São Paulo, teve sua primeira acadêmica concluinte do curso no ano 1902, em uma escola criada em 11 de agosto de 1827. Nessa faculdade de direito, na década de 1920, 99,1% dos bacharéis eram homens, sendo apenas 0,9% de mulheres, aumentando, um pouco, na década de 1940, quando as mulheres passaram a ser 3,3%, prevalecendo os homens em 96,7%. Em 1960, as mulheres representavam 20,6% dos bacharéis, sendo 79,4% homens e, na turma do ano 2000, dos 384 bacharéis, 45,3% eram mulheres e 54,7% homens (Alcântara, 2002, p. 747).

Entre 2012 e 2016, os homens permaneceram integrando a maior parte do corpo discente da Faculdade de Direito do Largo do São Francisco, sem alteração significativa nesse cenário. Em 2012, as mulheres eram 40,19% (951 alunas) no primeiro semestre e 40,11% (941 discentes) no segundo semestre, enquanto homens eram 59,81% (1.415 alunos) no semestre inicial e 59,89% (1.405 discentes) no semestre seguinte. No ano 2016, as mulheres correspondiam a 41,61% (1.004 alunas) no primeiro semestre e 41,72% (997 alunas) no segundo semestre, sendo que os homens continuavam em maior número, 58,39% (1.409 alunos) no primeiro semestre e 58,28% (1393 discentes) no semestre seguinte (Neder Cerezetti *et al.*, 2019, p. 29).

Apesar do esforço das pioneiras, ainda se apresenta necessária atenção às

---

[60] Bonelli (2002, p. 14) explica que o IAB teve sua fundação em 1843 com a meta de assessorar o Estado e organizar a OAB, criada com a Revolução de 1930. O IAB constituiu uma "associação voluntária da elite dos advogados do Império". Com o surgimento da OAB, o instituto se tornou "organização de caráter doutrinário e intelectual, debatendo e emitindo pareceres técnico-jurídicos para assessorar o governo". Por sua vez, a OAB é um órgão de classe estabelecendo a necessidade de filiação obrigatória para o exercício da advocacia, com atribuição envolvendo a área disciplinar e de seleção do grupo profissional.

[61] Como destacado, por meio de um decreto imperial, D. Pedro I, em 1827, fundou os dois primeiros cursos de Ciências Jurídicas e Sociais do Brasil, um em Olinda e outro em São Paulo, concebidas como faculdades-irmãs para "incentivar o desenvolvimento da recém-criada nação brasileira, depois da independência de Portugal" (Neder Cerezetti *et al*., 2019, p. 7).

dificuldades que as mulheres enfrentam nos bancos acadêmicos das faculdades de direito, o que se constata pelo fato de que, na mesma Faculdade do Largo do São Francisco, que em 1902 ofereceu ao país a primeira bacharela em Direito oriunda das "Arcadas"[62], foi publicada, 117 anos depois, no ano 2019, a pesquisa "Interações de gênero nas salas de aula da Faculdade de Direito da USP: um currículo oculto?"[63]. Iniciada em 2016, a pesquisa buscou "compreender como e de que forma o processo de ensino e aprendizagem nas salas de aula da FDUSP é marcado por dinâmicas de gênero" (Neder Cerezetti *et al.*, 2019, p. 7).

Trata-se de uma investigação sobre o fenômeno da desigualdade de gênero na academia, que possui múltiplas faces, mas com um aspecto prestigiado na investigação, que é a manifestação dessa desigualdade em sala de aula e, portanto, a existência de um currículo oculto[64]. Na pesquisa, procurou-se apurar, a partir de perguntas centrais, se há diferenças de interação entre gênero nos diferentes momentos do curso de direito da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (FDUSP); se essas diferenças existem nos períodos diurnos e noturnos; se o perfil docente impacta nas relações de gênero nas salas de aula; e qual a relação entre as metodologias de ensino adotadas nas disciplinas diversas e as interações de gênero (Neder Cerezetti *et al.*, 2019, p. 7-10).

Alguns pontos da investigação merecem destaque e se relacionam com a diferença de postura na ocupação dos ambientes e espaços físicos pelos homens e mulheres, no âmbito das salas de aula e nos demais locais de convivência, apresentando-se os homens, nesses ambientes, mais relaxados e até menos

[62] Apelido da Faculdade de Direito do Largo do São Francisco (FDUSP) pois, logo na entrada de seu prédio, à direita, encontra-se o Pátio das Arcadas, responsável por eternizar esse apelido e que funciona como espaço de convivência, "desempenhando grande importância nas atividades políticas e acadêmicas, além de simbolicamente representar para os alunos uma das características principais da identidade franciscana" (Neder Cerezetti *et al*., 2019, p. 19).

[63] A pesquisa une-se à própria história do Grupo de Pesquisa e Estudos de Inclusão na Academia (GPEIA), nascido em 2015 e formado por professora, estudantes de graduação e pós-graduação da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (FDUSP), tendo como propósito "investigar as dinâmicas de inclusão e exclusão que operam no ambiente universitário", sendo um dos temas discutidos no grupo a igualdade de gênero na academia (Neder Cerezetti *et al*., 2019, p. 9).

[64] A noção de currículo oculto é desenvolvida nos estudos de psicologia e sociologia da educação, que refletem a educação "como um processo de socialização e como uma dimensão do desenvolvimento humano culturalmente moldada". Alguns aspectos constituem um currículo oculto, como "padrões de comportamento, normas sociais, expectativas e visões de mundo que conformam e afetam o processo de ensino-aprendizagem. Entre eles, estão aqueles que reforçam ou questionam estereótipos e dinâmicas de gênero socialmente estabelecidas" (Neder Cerezetti *et al*., 2019, p. 11).

respeitosos (Neder Cerezetti *et al.*, 2019, p. 41).

Os homens ocupam os espaços físicos de forma mais incisiva, mostrando-se mais à vontade, "sentam-se de maneira mais espaçosa, falam mais alto e participam mais da aula", assim como reúnem-se em locais de circulação impedindo a passagem dos demais alunos e alunas, o que indica "um traço da facilidade que o homem tem de se expressar e de ocupar fisicamente o espaço público, quase como algo "natural" e espontâneo" (Neder Cerezetti *et al.*, 2019, p. 41).

As alunas ocupam um espaço menor na sala de aula, restrito às relações pessoais com outras colegas e aos seus limites de conforto, que, muitas vezes, restringiam-se ao vínculo com outras mulheres. A participação das alunas na sala de aula aumenta no final do curso, quando interagem mais à medida em que "passam a se sentir mais à vontade de estar no ambiente da universidade e de serem estimuladas a participar das aulas". Em algumas ocasiões, no primeiro ano da graduação, há uma participação maior das mulheres, bem como quando se sentem mais preparadas para se manifestar, como em seminários e monitorias. Em geral, as mulheres falavam mais quando interpeladas ou quando se identificavam com a disciplina, mas eram menos interpeladas pelos professores, assim como procuravam erguer o braço antes de falar, artifício que era ignorado pelos homens (Neder Cerezetti *et al.*, 2019, p. 41-46).

Constata-se que a postura dos discentes homens na FDUSP, sentindo-se mais confortáveis do que suas colegas na ocupação dos espaços públicos, com amplitude de movimentos físicos e segurança, algo considerado espontâneo e natural, conecta-se com a teorização elaborada por Bourdieu (2014, p. 34-39) e destacada no capítulo 2, ao se registrar que a prevalência da ordem masculina se inscreve nos corpos por injunções tácitas, com a exclusão das mulheres dos espaços públicos que para si não são destinados, aprendendo, desde cedo, "a arte de se fazer pequena", em um "confinamento simbólico".

Para os homens, como fazem os alunos da FDUSP ainda nos tempos atuais, é perfeitamente apropriado olhar de frente, ter uma postura ereta, enfrentar, enquanto as mulheres devem se manter submissas, refletindo-se na sua postura física para menor ocupação de espaços, além de demonstrar docilidade, apresentando-se da forma mais discreta possível naqueles espaços públicos que não as reconhecem

como iguais, seja nos bancos das "Arcadas" como, posteriormente, nos tribunais, exercendo suas atividades profissionais.

A reforma educacional, permitindo às mulheres o ingresso em Instituição de Ensino Superior (IES), a conquista do direito ao voto feminino, a não identificação de provas em concursos públicos, impossibilitando a discriminação por motivo de gênero, são alguns motivos que possibilitaram o acesso das mulheres ao mercado de trabalho remunerado, também nas carreiras jurídicas.

Porém, a prevalência de um bacharelismo masculino ao longo do tempo influencia a tessitura do Judiciário do país, que somente empossou a primeira mulher no STF no ano 2000, espelhando-o como um ambiente tipicamente masculino, de pouca visibilidade para as mulheres, sujeito a dinâmicas de gênero, e que demanda investigação sobre os efeitos do patriarcado nesse Poder da República, com ênfase para a situação das mulheres na magistratura.

5.2 Patriarcado judicial: reflexos no espelho

O Judiciário do Brasil passou, ao longo do tempo, por mudanças quanto ao gênero de seus membros. Sustentado por uma composição integralmente masculina, em sua origem e durante muito tempo, retratando uma sociedade baseada em instituições patriarcais, que formava bacharéis e magistrados homens, sofreu um visível processo de integração de mulheres em suas estruturas.

Indica-se que a primeira mulher a se tornar juíza, no Brasil, foi Auri Moura Costa, em 1939, quando foi nomeada Juíza Municipal dos termos de Várzea Alegre, Cedro e Canindé, no Estado do Ceará (TRE-CE, 2021, *online*). Thereza Grisólia Tang também é conhecida como uma das primeiras magistradas do país, ingressando em 1954, no Estado de Santa Catarina (Fragali Filho; Moreira; Sciammarella, 2015, p. 58).

Apenas em 1980 as mulheres passaram a ingressar, por concurso público, na magistratura paulista, em razão da defesa, nesse sentido, proporcionada pela Comissão da Mulher Advogada da Ordem dos Advogados de São Paulo (OAB/SP). A primeira mulher a compor o Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo (TJSP), em 1997, era oriunda do quinto constitucional, pois somente no ano 2004 magistradas

de carreira tornaram-se desembargadoras do TJSP, por promoção. Observe-se que apenas com a Lei n. 9.351/96, do Estado de São Paulo, as provas passaram a não ser identificadas, com o objetivo de se evitar possível discriminação de gênero, raça e etnia[65] (Severi, 2016, p. 90).

Bonelli (2013, p. 15) explica que, anteriormente a 1996, no TJSP, havia a identificação dos candidatos pelo nome, percebendo-se a expressiva eliminação das mulheres. A partir de então, os exames escritos não contavam com identificação e, nessa etapa, o número de mulheres aprovadas aumentou, mas "avaliações subjetivas e pouco transparentes" relacionadas à postura profissional pretendida, continuam como objeto de crítica e influenciam o ingresso na carreira, atentando-se para o fato de que "o controle das portas de entrada é feito pelos desembargadores, os pares profissionais do topo da hierarquia judiciária, onde a predominância masculina permanece impressionante".

Acrescenta Bonelli (2013, p. 16, 2013, p. 127) que o TJSP foi o primeiro a "consolidar um tipo de profissionalismo[66] moldado a uma instituição pública de elite", sendo organizado em 1873, com uma trajetória que considera vitoriosa no caminho da independência judicial. No ano 1993, o TJSP contava com 1.372 magistrados, sendo somente 10% mulheres e no início de 2011 era composto de 2.418 magistrados, sendo 31% mulheres (749). Em 1993 não havia desembargadoras no TJSP, já em 2011, 13 desembargadoras integravam o Tribunal com 354 cargos preenchidos e participação feminina em somente 4%.

Esse processo de feminização das carreiras jurídicas e, em destaque, do

---

[65] Kenarik Boujikian, que integrou o TJSP como desembargadora, disse que, após a proibição de identificação das provas, o número de aprovação de mulheres no concurso público para a magistratura aumentou: "O histórico aqui do Judiciário paulista mostra que as mulheres começaram a ingressar na magistratura tardiamente, em 1980. A verdade é que as mulheres prestavam concurso e não eram aprovadas pelo fato de serem mulheres, não existe outra justificativa. Não é razoável imaginar que não tivesse nenhuma mulher capaz. Mas o número de mulheres começou a aumentar significativamente depois que o concurso da magistratura deixou de identificar os candidatos. Uma lei estadual obrigou que as provas escritas não fossem mais identificadas. Identificação só na prova oral, porque aí não tem mais jeito. Foi a Associação de Juízes para a Democracia (AJD), da qual eu faço parte, que propôs este mecanismo, para que fosse respeitado o princípio da igualdade, da não discriminação" (Boujikian, 2018).

[66] Para Bonelli (2002, p. 16), profissionalismo "é uma maneira específica de se exercer uma ocupação e de estabelecer relações com o mundo". O profissionalismo apresenta-se como processo histórico que é construído lentamente, sendo permeado pelas influências de experiências semelhantes em outros países e que adquire características particulares em função de diferentes contextos políticos e das respectivas configurações sociais".

Judiciário, no Brasil, ocorreu lentamente, percebido a partir da década de 1980 e, de forma mais intensa, na década de 1990. No primeiro concurso para a magistratura paulista que aprovou mulheres, em 1980, três futuras magistradas integraram a lista daquelas que conseguiram êxito na ocupação de um espaço estritamente masculino (Bruschini, 2007, p. 4).

Uma das aprovadas foi Zélia Maria Antunes, que se tornou desembargadora do TJSP e afirmou existir uma resistência muito grande, no próprio tribunal, para aprovação de mulheres, fato que considerou até chocante. Zélia Maria Antunes diz que as pessoas não estavam acostumadas a essa presença feminina, uma vez que, no fórum, quem respondia pela Vara era sempre um juiz e o cartório era submetido a um magistrado e, de repente, chegou uma mulher. Houve, assim, uma surpresa inicial, caracterizando até um certo desrespeito, em razão da mentalidade machista, do tipo "eu não vou me submeter a uma mulher" (Bruschini, 2007, p. 4).

A entrevistada 1 (E1), ouvida para a pesquisa deste livro, quando indagada sobre a percepção quanto a possíveis diferenças nas dificuldades no acesso das mulheres às carreiras jurídicas, elaborou reflexão importante sobre o que ocorria há 30 anos atrás e o que se vê agora, indicando que, anteriormente, a discriminação era ostensiva e, em 2021, ainda se observam atitudes discriminatórias, no entanto, de forma mais velada:

> E1: Olha, eu acho que melhorou sim e melhorou bastante, mas ainda é muito pouco. Porque saímos de um patamar muito baixo, mas, de quando eu prestava concurso há 32, 35 anos atrás. Eu iniciei na carreira pública em 1985, então, veja, há bastante tempo. Havia um preconceito enorme e sem nenhum pudor. Era muito frequente que as situações de discriminação ocorressem sem constrangimento. Era algo muito naturalizado. A gente sofria por isso e tinha uma dificuldade enorme para ser aprovada, mulheres serem aprovadas em concurso há 30 anos atrás era uma dificuldade muito grande. Isso era falado nos concursos, isso era revelado de forma pouco discreta até. Eu acho que mudou sim. Ainda existe, mas hoje já há um cuidado maior, há uma atenção maior em relação a isso. Tanto no sentido de não praticar a discriminação, quanto, pelo menos, de fazer isso de uma forma mais velada, porque hoje já há uma conscientização quanto à existência desse problema e o quanto ele é pernicioso e inadmissível nos dias atuais, o que não havia antigamente. Então, nós, quando fazíamos concursos, faziam perguntas muito diretas em questões relacionadas a gênero para nós mulheres, perguntas

> constrangedoras, perguntas delicadas ou muitas vezes que nos desestimulavam. Eu vi muitas colegas desistindo pelo caminho, que havia uma dificuldade enorme e hoje eu já não percebo isso com tanta clareza, embora ainda exista.

Acrescenta a E1 que estudava muito para os concursos, mas ficava extremamente incomodada com o fato de ter sofrido muitos preconceitos, na época, não na Justiça Federal, local em que foi aprovada e exerce suas funções, mas em outros concursos, sentindo-se muito injustiçada. No entanto, mesmo se sentindo extremamente desgastada, sabia que era uma luta que precisava lutar, assim como é necessário que se continuem batalhas nos dias de hoje.

> E1: Já relatei pra várias pessoas isso, pelo fato de eu ter sofrido bastante preconceito, em outros concursos, eu gosto sempre de dizer que foi em outros concursos. Não digo que não exista na Justiça Federal, mas, no meu não houve, então eu não posso ser injusta. Mas, em outros que fiz, eu me senti muito injustiçada. Aquilo me incomodava muito porque eu me dedicava extremamente ao estudo, houve uma época que eu só estudava pra concurso, porque era aquilo que eu queria e eu tinha absoluta segurança, desde a época da faculdade que era aquilo que eu queria e eu fazia concurso e eu ia até a prova oral e eu não passava e nas entrevistas as perguntas eram aquelas perguntas indelicadas, relativas à condição de mulher. Eu cheguei a ouvir, inclusive, de um corregedor, de uma carreira, que eu não ia passar porque era muito difícil pra uma mulher passar num concurso, pra uma mulher casada era mais difícil ainda e uma mulher casada com [...] [profissional da área jurídica em carreira pública], que era a minha condição naquela época, era praticamente impossível. Porque tinha isso, também, nos concursos naquela época. Mulheres casadas tinham mais dificuldades, agora, mulheres que eram casadas com promotor ou com juiz, essas não passavam [...] a gente ficava insistindo. E as pessoas perguntavam por que que insiste, né? Se sabe que não vai passar. Um dia uma amiga me perguntou isso e eu falei, olha, pode não servir pra mim e possivelmente não servirá, mas pode servir para a sua filha [...] pode servir pra uma filha que eu venha a ter, pode servir pra uma sobrinha. Mesmo que eu não tenha nenhum benefício com isso, a minha luta vai valer, se ela servir pra alguém que vier depois de mim. Porque se eu não lutar agora, ninguém vai entrar, no futuro, porque se não tiver mulher disposta a fazer o que eu tô fazendo e que me sacrifica muito, eu chegar numa prova oral, estar bem preparada, fazer uma boa prova e ser reprovada. Eu tinha certeza, eu posso falar isso sem nenhum erro, nenhum medo de errar, que era por conta da minha condição de mulher, aquilo pra mim era extremamente desgastante, pessoalmente, mas eu achava que era

> uma luta que eu não podia deixar de lutar [...] como hoje ainda é necessário que nós tenhamos disposição para continuar algumas batalhas que ainda são necessárias [...].

O ritmo da carreira na Justiça Federal foi reformulado com a Constituição Federal de 1988, que extinguiu o Tribunal Federal de Recursos, com sede em Brasília, criando cinco Tribunais Regionais Federais (TRFs), ampliando posições que puderam ser preenchidas, rememorando-se que o Executivo extinguiu a Justiça Federal em 1937, sendo restabelecida em 1965, sob o regime militar (Boneli, 2013, p. 16, p. 127-128).

Vê-se que o patriarcado, estudado ao longo desta investigação, projeta-se nas instituições, não se apresentando o Judiciário imune a essa influência, isso quando se considera apenas um primeiro momento, voltando-se o olhar à composição numérica de seus integrantes, que sofre influxo das dinâmicas de gênero, sem se observar a influência do mesmo patriarcado na hermenêutica judicial.

Essa presença do patriarcado no Judiciário fez com que Baines (2017) afirmasse a existência de um "patriarcado judicial" ao problematizar a indagação da magistrada da Suprema Corte dos Estados Unidos, Ruth Bader Ginsburg questionando "por que não nove mulheres" a integrarem a bancada da Corte, ou seja, um tribunal exclusivamente feminino. Nesse texto, a autora afirma a existência de um patriarcado judicial e propõe que a pergunta formulada pela magistrada seja levada a sério, mesmo ciente de que as democracias ocidentais não parecem estar preparadas para adoção dessa proposta.

Ao teorizar sobre o patriarcado, Walby (1990) indaga por que as mulheres se encontram em desvantagem quando comparadas aos homens e se essa desigualdade foi reduzida nos últimos anos, tentando apresentar a compreensão dos variados caminhos de explicação da subordinação das mulheres nas sociedades contemporâneas, bem como argumentando por qual motivo mudanças têm ocorrido.

Um desses caminhos é a elaboração que distingue patriarcado privado e público, contribuindo para o entendimento da fotografia do Judiciário, ainda majoritariamente masculino e branco. As diferentes formas de relações patriarcais são, segundo Walby (1990, p. 177-178), dependentes de seis estruturas patriarcais-chave, que variam em importância de acordo com diferentes lugares e época, sendo

elas: modo de produção patriarcal; patriarcado no trabalho pago; relação patriarcal no estado; violência masculina; relações patriarcais na sexualidade; e relações patriarcais em instituições culturais, incluindo religiões, mídia, educação.

O patriarcado privado difere do público em uma variedade de níveis, sendo, em primeiro lugar, em termos das relações entre as seis estruturas e, em segundo lugar, na forma institucional de cada uma delas. Além disso, eles são diferenciados pela forma principal da estratégia patriarcal: excludentes no patriarcado privado e segregacionistas no patriarcado público. O patriarcado privado baseia-se na produção doméstica, existindo um patriarca controlando as mulheres, individualmente e diretamente, na esfera privada do lar, um homem, na posição de marido ou pai, que atua como opressor e se beneficia diretamente da subordinação das mulheres (Walby, 1990, p. 178).

O patriarcado público baseia-se em outras estruturas que não a família, embora esta ainda possa ser um local patriarcal significativo, mas as instituições integrantes do domínio público são centrais na manutenção do patriarcado. A produção doméstica não é a única estrutura patriarcal, mas se mantém de forma importante, pela exclusão ativa das mulheres das arenas públicas por outras estruturas. No entanto, as mulheres não estão impedidas de entrar nas arenas públicas, mas estão subordinados a elas, assim como as famílias podem permanecer um local de opressão patriarcal, não sendo mais o principal local onde as mulheres estão presentes, já que as expropriações das mulheres são realizadas mais coletivamente do que por patriarcas individuais (Walby, 1990, p. 178).

É importante ressaltar que na forma do patriarcado público a exploração das mulheres tem lugar em todos os níveis e as mulheres não são excluídas formalmente em nenhum desses níveis, mas em cada instituição. Um outro aspecto é que a diferença entre patriarcado privado e público reside na forma institucional de cada estrutura. Trata-se de uma passagem de uma forma individual para uma forma mais coletiva de apropriação das mulheres, com mudança na estratégia patriarcal, de excludente para segregacionista e subordinadora (Walby, 1990, p. 178-179).

Para Lagarde y de los Rios (2015, p. 123-145), a opressão das mulheres significa um conjunto articulado com características emolduradas em subordinação, dependência vital e discriminação em suas relações com os homens, no conjunto da

sociedade e no Estado, expressando-se pela desigualdade econômica, política, social e cultural das mulheres e é parte do complexo de relações classistas e patriarcais. Kilomba (2019, p. 69) assenta que opressão significa "qualquer situação injusta em que, sistematicamente, um grupo nega a outro grupo o acesso aos recursos da sociedade".

A opressão patriarcal é genérica, significando que as mulheres são oprimidas pelo fato de serem mulheres, qualquer que seja a sua posição de classe, sua língua, idade, raça, nacionalidade, ocupação, já que, no mundo patriarcal, ser mulher é ser oprimida. As mulheres também são subordinadas porque se encontram sob o mando de outro, que pode ser os homens, as instituições, as normas, seus deveres e poderes patriarcais, sob domínio e direção, sob mando e ordens, na obediência (Lagarde y de los Rios, 2015, p. 146).

A expressão da opressão se fundamenta na desigualdade econômica, política, social e cultural das mulheres, sendo essa desigualdade a falta da paridade, que é produto da dependência, da subordinação e da discriminação, não como falta de similitude idêntica. As mulheres tomam parte no Estado, em suas instituições políticas e jurídicas, e em outras instituições de poder, nas sociedades sem Estado, mas integram o Estado opressivamente, em uma situação de dependência, discriminação, em desigualdade objetiva frente a uma suposta igualdade jurídica, como minoria política, apesar de integrar a maioria social (Lagarde y de los Rios, 2015, p. 146-147).

As mulheres que passam a integrar o poder, participando de sistemas políticos republicanos, uma arena diferenciada do âmbito doméstico e do amplo mercado de trabalho, enfrentam inúmeros obstáculos que derivam do predomínio e supremacia masculinos, constituindo uma "elite discriminada", expressão adotada e estudada por Garcia de Leon, inicialmente, no livro *Elites discriminadas: sobre el poder das mujeres*, em 1994, sendo um grupo isolado duplamente, tanto da massa feminina como da elite masculina, bem como dominado porque limita-se a pequenas parcelas do poder cedidas pela elite masculina, mediante pressões persistentes (Garcia de León, 2002, p. 51; Yannoulas, 2011, p. 273).

A E1 esclareceu que muitas mulheres magistradas federais não percebem essa discriminação existente, até mesmo porque acontece de forma, frequentemente,

discreta, em um ambiente muito conservador, que é a cena do Judiciário. São pequenas condutas que indicam a presença de uma "elite discriminada", mas também das pressões persistentes das mulheres para alcançar as posições:

> E1: Olha, eu acho que muitas ainda não veem. Eu devo ser honesta, nós percebemos pouco mesmo as situações da justiça federal. Eu, quando, há mais de 30 anos, prestei concursos, estadual e federal, eu vi uma diferença muito grande [...] havia um preconceito enorme [no estado] e isso era declarado. E já no concurso da federal, que eu fiz na mesma época, eu não senti nada [nas entrevistas] [...] se existia, era velado, mas no resultado também não se percebia, eram aprovadas muitas mulheres, quando eu entrei na carreira havia muitas mulheres [...] esse muitas que a gente fala é sempre um número inferior a homens, não chegamos nunca a algo ideal que seria o retrato da sociedade que tem 50% de mulheres, que seria o retrato da academia que tem um número grande de mulheres nos cursos de direito, então não há uma equivalência, mas, mesmo assim, dentro do cenário, o nosso ambiente é muito conservador, então nós sabemos que há um número pequeno. Mas nós não sentimos, no dia a dia, esse preconceito de uma forma mais evidente, mais agressiva. Só naquelas pequenas condutas, são aquelas situações que a maioria das pessoas não percebe, são aquelas situações de colegas que interrompem, que cortam a sua palavra, falando mais alto, são colegas que fazem, às vezes, algumas colocações que colocam as mulheres numa situação inferior, ou de não entender e explicar o que a mulher está dizendo, enfim, aquelas situações que são mais discretas, mas que ocorrem no dia a dia, com certeza, mas, por isso, a grande maioria não percebe, também porque as mulheres não deixam de alcançar os postos desejados na maioria das vezes porque as mulheres batalham muito por isso, eu percebo que as mulheres são muito dedicadas, se esforçam muito e vão atrás dos seus sonhos e acabam, também chegando.

As transformações sociais pelas quais passam as mulheres e uma incipiente repartição de poder nas sociedades ocidentais implicam a afirmação de que o tempo das mulheres chegou. Porém, no binômio gênero e poder, vê-se a existência do fenômeno da elite discriminada, próprio das elites profissionais femininas, como as políticas, empresárias, engenheiras, acadêmicas, da mídia, inseridas no mais alto nível do poder, que constroem uma boa carreira profissional, sendo separações e divórcios episódios característicos vitais posteriores (Garcia de León, 2020).

Garcia de León (2002, p. 96) explica que toda anomalia deve ser estudada e as elites profissionais femininas são anomalias porque o normal, na sociedade patriarcal em que nasceram, se socializaram e forjaram suas carreiras profissionais era a mulher não profissional ou, dito de outra forma, a mulher profissionalizada nas tarefas familiares, a dona de casa e, em outro plano, a norma era as mulheres sem poder (profissional).

A expressão elite discriminada condensa um denominador comum a todas as mulheres profissionais de elite, um fenômeno social diagnosticado como *sobreselección* natural, uma espécie de darwinismo social para as mulheres e um efeito relacionado a ele, que significa ser elite, mas ser discriminada. Essas mulheres, em suas trajetórias, mobilizam muitos recursos, como capital econômico, social, cultural e simbólico, assim como o capital afetivo. Em sentido diferente, há uma maioria de mulheres que não pode mobilizar tantos recursos qualificados que ficam pelo caminho nesse trajeto (Garcia de León, 2020).

Na *sobreselección* natural há um paradoxo, pois, apesar da abundância dos seus recursos e da alta posição alcançada, são elites discriminadas, pois possuem, sobre si, o peso do particularismo e do inédito, tendo que exercer sua posição como uma espécie de privilégio nublado, sendo uma elite isolada, *outsiders on the inside*, tanto da elite masculina como da massa feminina, assim como uma elite dominada, que teve que reunir requisitos excepcionais, mas restrita a pequenas porções de poder que as oligarquias masculinas graciosamente entregam, e não sem o exercício de pressões obstinadas, porque a elite é masculina, por excelência. As mulheres com poder, profissionais com alta qualificação, encontram-se em uma difícil posição estrutural em razão de ser inicial, sempre referenciando as pioneiras, e pelo fato de ser produzido em uma sociedade patriarcal (Garcia de León, 2002, p. 50-52).

Segundo Garcia de León (2020), o estudo das elites profissionais femininas possui sete chaves de importância: 1) o estudo das elites profissionais femininas integra o fenômeno do poder, que se apresenta como um fenômeno central para os sistemas sociais, estruturado de forma desigual por classe, gênero, etnia e assim por diante; 2) estudar as elites é estudar as pioneiras, com tudo o que isso significa de observação e análise de novos fenômenos sociais; 3) estudos que envolvam as pioneiras funcionam como "testes" sociais excelentes, pois descortinam

preconceitos, estereótipos sexistas e, em suma, a resistência à transformação social em relação à igualdade de gênero; 4) é um estudo que pode ser classificado como de "mudança social", pois as elites femininas são a ponta do iceberg de um fenômeno que afetará mais mulheres.

Também constituem significativos pontos de contribuição: 5) pode-se pensar que estudar elites é parte de uma certa ideologia de elitismo ou uma forma de elitismo do pesquisador, mas, contrariamente, estudando-se as elites femininas conhece-se muito sobre a discriminação geral das mulheres, por serem as mulheres integrantes dessa elite as primeiras a enfrentar os obstáculos que afetarão um grupo maior de mulheres em seu acesso a novos campos profissionais; 6) as biografias das integrantes da elite discriminada, com seu efeito de *sobreselección* a que a sociedade patriarcal as submete, mostra a distância enorme que as demais mulheres têm em relação as posições alcançadas por aquelas, ajudando à compreensão sobre a força da discriminação; 7) a pesquisa sobre elites femininas é contraintuitiva, pois sugere um rompimento com o que dita o senso comum, pois as facilidades que se supõem às elites, que de fato existem, são tendenciosas e contrariadas pelas conotações de gênero de uma sociedade patriarcal, portanto, essas mulheres são elite, mas são discriminadas, apresentando-se como uma linha de investigação contra a norma, ao menos contra o que era a norma na bibliografia do passado, bibliografia de caráter vitimista (Garcia de León, 2020).

Como destacado no capítulo 2, Scott (2019, p. 65-66) afirma que é preciso perguntar, frequentemente, como acontecem as coisas e descobrir os motivos desses acontecimentos, rompendo com o senso comum que impregna as conclusões quanto à baixa densidade de mulheres na magistratura, enfatizando-se a magistratura federal do país.

As mulheres que integram o Judiciário como magistradas também são profissionais altamente qualificadas que fazem parte de uma elite discriminada, pois o mundo generificado reflete-se no desenho institucional do Judiciário, com a presença majoritária dos homens brancos em seus quadros e hiatos de gênero verificados nos escalões mais altos.

Essa cena indica um aspecto do patriarcado judicial e postula o desafio insistente contra a expressão dos estereótipos, para que a diversidade, própria do

país, possa ser visualizada nesse Poder da República, tão receptivo aos homens quanto hostil às mulheres, pelo próprio fato de serem a minoria nesse lugar.

5.3 Descobrindo as magistradas

A elaboração de qualquer medida ou providência para transformação de um modelo estabelecido demanda o conhecimento do que se está a tratar, de forma a possibilitar a inspiração de políticas públicas para incentivo e transformação de realidades. Essa postura abrange um passo importante, que é conhecer sobre as(os) integrantes da magistratura do país, em destaque para as magistradas, parcela minoritária do Judiciário e integrante da elite discriminada.

Em 1997, a fotografia do Judiciário foi estudada por Vianna e outros (1997), que resultou no livro "Corpo e alma da magistratura brasileira". Essa pesquisa foi encomendada, na época, pela Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB) ao Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro (IUPERJ), sobre magistrados e sobre estrutura e funcionamento do Poder Judiciário, resultando, em um primeiro momento, na apresentação de seus dados no relatório "Perfil do Magistrado Brasileiro" (AMB; IUPERJ, 1996).

O perfil da magistratura, na época, identificava juízes e juízas com média de 42.4 anos, com característica etária mais jovem para a Justiça do Trabalho e Federal. A participação feminina foi mais evidenciada nas regiões Norte e Sul do país, com índices superiores a 20%, mas o Rio de Janeiro contava com cerca de 30% de mulheres na magistratura. A tendência à juventude e feminilização da profissão foi aumentando à medida que o ano de ingresso se tornou mais próximo à data da realização da pesquisa (Vianna *et al.*, 1997, p. 60).

O sistema de ingresso por concurso público, no Brasil, contribuiu para o recrutamento dos profissionais com menos de 30 anos, que não passavam por escolas da magistratura do tipo europeia. Além dos jovens, as mulheres também passaram a procurar a carreira na magistratura e as demais carreiras que exigiam qualificação superior, com o objetivo de evitar "os riscos de uma competição desigual em um mercado, como o da advocacia liberal, ainda dominado, basicamente, pela

cultura masculina". A procura por cargos na administração judicial significa, também, a "possibilidade de conciliação da vida doméstica com a familiar" (Kahwage; Severi, 2019, p. 53; Vianna *et al.*, 1997, p. 67).

A participação das mulheres na magistratura, quando realizada a pesquisa, alcançava 19,5% e seu ingresso sinalizava modernização social, mas não derivou de uma política explícita do Judiciário, sendo apontada como uma consequência das transformações que atingiram o mercado de trabalho e o sistema de educação. Na ocasião, afirmou-se que essa feminização consistia em um processo que tendia a se generalizar (Vianna *et al.*, 1997, p. 67-73).

Conforme o ramo do Judiciário, entre o período 1985 e 1988, a Justiça do Trabalho apresentou-se como a mais feminina, com índice em pouco mais de 40%, enquanto na Justiça Estadual o percentual ficou em cerca de 18% e na Justiça Federal 16%. Considerando-se um lapso mais abrangente, 1975 a 1994, a Justiça do Trabalho continuou como a mais feminina, com média de participação em 33,6%. A Justiça Estadual teve média de integração das mulheres em 17% e a Justiça Federal 15,4% (Vianna *et al.*, 1997, p. 84-87).

Comentando a pesquisa de Vianna e outros (1997), assim como a desenvolvida por Eliane Junqueira e outros, também no ano de 1997 e que abrangeu a magistratura no estado do Rio de Janeiro, Bonelli (2002, p. 96) explica que esses estudos assentam seus argumentos "a partir de visões que focalizam a homogeneidade da magistratura" e "enfatizam o encapsulamento da corporação em si mesma, decorrente do controle sobre a nomeação e a seleção dos juízes", prática que foi rompida com a implementação dos concursos que observam o desempenho e a influência da multiplicação de cursos superiores em Direito, possibilitando a ascensão social e diversificação do grupo. Posteriormente, também colaboraram a abertura política e a Constituição de 1988, fazendo com que esse grupo estudado pelos autores apresentasse características de heterogeneidade e o Judiciário sofresse a influência de valores inspirados pela nova ordem constitucional, contribuindo ao seu arejamento de democratização[67].

[67] Sobre as interpretações da magistratura no Brasil, Bonelli (2002, p. 87) diz que a literatura lida com o tema a partir de três perspectiva: 1) priorizando o argumento do *ethos* profissional, a fim de indicar a diferença entre magistrados e outras elites; 2) a partir dos interesses comuns, associando os

Em 2005, a AMB realizou pesquisa com seus associados a fim de conhecer seus associados e associadas, com intenção de descobrir quem eram e o que pensavam as(os) magistradas(os) brasileiras(os). Sadek (2006, p. 11) expressou que poucos personagens haviam passado por tantas transformações como as magistradas e magistrados, cuja presença expandiu-se para "além das portas dos fóruns".

A investigação envolveu o envio de questionário para 11.286 integrantes da AMB, obtendo-se 3.258 respostas, ou seja, 28,9% de respondentes. Naquele momento, concluiu-se que o magistrado brasileiro típico era do gênero masculino, da cor branca, com idade média em 50 anos, quando incluídos todos os que participaram da pesquisa, e de 44,4 anos, quando considerados apenas os que estão em atividade. Além disso, a magistratura era casada e com filhos, proveniente de famílias com mais de um filho e filha de pais com escolaridade inferior a sua, assim como formada em Faculdade de Direito pública (Sadek, 2006, p. 15).

Especialmente no ângulo de gênero, em 2005, mais de 3/4 dos magistrados (77,6%) eram do sexo masculino, com maior presença entre os aposentados, chegando a 90,5%. Em atividade, magistrados homens correspondiam a 72,9%. Essa expressão indicava a ampliação da presença feminina na magistratura (Sadek, 2006, p. 15).

A participação dos homens era mais significativa no 2º grau (87,4%) e tribunais superiores (94,4%). Já no 1º grau, os homens correspondiam a 75,2%. As mulheres se encontravam, em maior proporção, nos juizados especiais, com participação 1,5 vez superior do que no juízo comum de 1º grau; 2,9 vezes maior do que no 2º grau e 6,6 vezes mais em relação aos tribunais superiores (Sadek, 2006, p. 16).

A média de idade dos magistrados era mais elevada do que a das magistradas, sendo 51,9 anos para os homens e 44,3 anos para as mulheres. Em atividade, a média de idade dos homens correspondia a 45,3 anos e para as mulheres 42,3 anos. Entre os aposentados e aposentadas, a média de idade era de 66,4 anos para os homens e

magistrados às elites locais do passado, oferecendo maior envergadura "ao pertencimento de classe e às relações clientelísticas do que à diferenciação dos magistrados decorrentes da profissionalização"; 3) identificando a homogeneidade dos interesses da classe ou valores da corporação como algo do passado, destacando a heterogeneidade do presente, "tanto na origem social quanto dos processos de socialização".

60,5 anos para as mulheres (Sadek, 2006, p. 17).

A cor branca foi declarada pela maioria dos magistrados e magistradas (86,5%), seguida pelos que se declararam pardos (11,6%), amarelos (0,9%), negros (0,9%) e vermelhos (0,1%). Brancos se apresentavam em maior número na região Sul do país; amarelos na região Norte; negros na região Nordeste e pardos no Nordeste e Norte (Sadek, 2006, p. 18).

Sadek (2006, p. 19) destacou que as características correspondentes a gênero e à cor não correspondiam a um retrato reduzido da população brasileira, já que, no censo Demográfico de 2000, no país, havia 49,2% de homens e 50,8% de mulheres e a maioria branca da população (53,7%) era significativamente mais baixa do que a encontrada na magistratura.

Já na década de 2010, no segundo semestre de 2013, o CNJ providenciou, pela primeira vez, o mapeamento dos magistrados e servidores do Judiciário brasileiro, com coleta de dados do "Censo do Poder Judiciário"[68], em pesquisa realizada pelo Departamento de Pesquisas Judiciárias (DPJ) daquele Conselho, mediante questionários eletrônicos disponibilizados na página do CNJ, na rede mundial de computadores (CNJ, 2014).

O questionário relativo à magistratura brasileira foi respondido por 10.796 magistrados e magistradas, dos 16.812 em atividade, envolvendo 94 tribunais e conselhos, o que corresponde a 64%, podendo ser percebida, à época, a existência de uma magistratura jovem, sendo a média de idade de 44,7 anos. A Justiça Federal contava com uma magistratura na média de 41,6 anos, a mais jovem entre os segmentos de Justiça. A Justiça do Trabalho com 44,4 anos e a Justiça Estadual com 45,1 anos. Nos três segmentos da Justiça, as mulheres magistradas eram mais jovens que os homens (CNJ, 2014, p. 34).

Entre 1955 e 1981, os ingressantes na magistratura eram 21,4% mulheres; entre 1982 e 1991, 25,6%; entre 1992 e 2001, 38%; 2002 a 2011, 38,9%. No entanto, esse percentual diminuiu entre 2012 e 2013, com 35,9% de mulheres ingressantes. O

[68] Conforme Pedido de Providências nº 0002248-46.2012.2.00.0000, o Censo do Poder Judiciário surgiu com o objetivo principal de subsidiar futura decisão nesse PP, envolvendo "fixação de políticas públicas para o preenchimento de cargos no Poder Judiciário, fixando percentuais para negros e indígenas, inclusive para cargos de Juiz Substituto" (CNJ, 2014).

maior número de mulheres na magistratura, em 2013, era encontrado na Justiça do Trabalho, com 47%. A Justiça Federal somente contava com 26,2% de magistradas e a Justiça Estadual com 34,5%. Nos tribunais superiores, a magistratura feminina correspondia a 27,8% e a Justiça Estadual Militar apareceu como a mais masculina, com somente 16,2% de mulheres (CNJ, 2014, p. 37).

A maior presença feminina na magistratura foi encontrada no cargo inicial da carreira, como juíza substituta, com 42,8% de participação. À medida em que ascendiam, as mulheres passavam a ocupar menos posições, como no caso de juíza titular (36,6%), desembargadora (21,5%) e ministra de Tribunal Superior/STF (18,4%), indicando o "teto de vidro"[69] enfrentado pelas mulheres para a sua progressão na carreira (CNJ, 2014, p. 37-38).

No Censo de 2013 pode ser constatada a baixa diversidade quanto a magistrados negros e indígenas. Entre 1955 e 1981, por ano de ingresso, a magistratura era predominantemente branca (83,1%), enquanto negros eram 16,5% e 0,4% indígena, mas os percentuais seguiram diminuindo em relação a negros e indígenas: 1982 a 1991 (15,8 e 0,1%; 1992 a 2001 (14,9 e 0,2%); entre 2002 e 2011 (15,5 e 0,0%). Somente entre 2012 e 2013 pode-se perceber mais negros ingressando na magistratura (19,1%), sem acesso de sequer uma pessoa indígena nesses anos (CNJ, 2014, p. 39).

Considerando-se a Justiça Federal, do Trabalho e Estadual, em 2013, apesar de todos esses segmentos apresentarem-se majoritariamente integrados por uma magistratura branca, a Justiça Federal, conforme critério de cor/raça, era a mais branca, com 85,7% de seus integrantes, seguindo-se com 12,4% de pardos, 0,1% de indígenas, 0,9% amarela e 0,9% preta. A Justiça Estadual era 82,8% branca, 14,2% parda, 0,1% indígena, 1,5% amarela e 1,4% preta. Já a Justiça do Trabalho era 81,1% branca, 15,2% parda, 0,2% indígena, 1,7% amarela e 1,9% preta (CNJ, 2014, p. 41).

O Censo do Judiciário também se preocupou em verificar a percepção das magistradas sobre a desigualdade de gênero. Na Justiça do Trabalho, 72,5% das

[69] Bertolin (2017) estudou o "teto de vidro" na advocacia, que se debruça sobre as dificuldades enfrentadas pelas mulheres que desempenham a profissão de advogadas em um mundo jurídico dominado por "padrões masculinos de carreira". De forma mais abrangente, há a obra organizada por Castilho e outras(os) (2019) que estuda as perspectivas de gênero e o sistema de justiça brasileiro, podendo ser encontrados estudos sobre o Ministério Público.

juízas identificaram reações negativas dos demais profissionais do sistema de justiça pelo fato de serem mulheres, o que ocorreu com 71,9% das juízas federais e 64% das estaduais. Em relação aos jurisdicionados, essa percepção aumenta na Justiça Federal, para 81% e Justiça Estadual, com 74,6%, diminuindo quanto às juízas do trabalho, 75,3% (CNJ, 2014, p. 85-86).

A maioria das mulheres ouvidas, porém, concordou que os concursos públicos para a magistratura são imparciais em relação à candidata mulher. Com exceção das magistradas da Justiça Militar, indicando que metade percebeu mais dificuldades do que os colegas homens. A maior parte das juízas afirmou enfrentar as mesmas dificuldades que seus colegas quanto à promoção e remoção durante a carreira (CNJ, 2014, p. 87-88).

Uma informação importante é a de que a maior parte das magistradas estava de acordo com os efeitos da carreira sobre a vida pessoal, o que se coaduna com o percentual de mulheres separadas judicialmente e divorciadas, muito maior que o percentual em relação aos homens. Nesse caso, entre 60% e 80% das mulheres perceberam que sua vida pessoal é afetada pela carreira, principalmente na Justiça do Trabalho (72,8%). Na Justiça Federal e Estadual cerca de 60% das magistradas concordaram com esse reflexo da vida profissional na esfera pessoal (CNJ, 2014, p. 89).

Em 2018, o CNJ elaborou um relatório, dessa vez o "Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros" (CNJ, 2018a), com o objetivo de identificar as(os) magistradas(os) brasileiros em razão de suas características demográficas, sociais e profissionais, disponibilizando formulário eletrônico, também no sítio do CNJ na rede mundial de computadores. Participaram 11.348 pessoas no universo de 18.168 magistrados ativos, correspondendo a um índice de resposta de 62,5%, diferenciando-se do Censo de 2013, pois nessa pesquisa não houve informações subjetivas, de opinião, e não envolveu servidores.

Passados cinco anos do "Censo do Judiciário", com o Relatório de 2018 pode-se verificar que a idade média dos magistrados era 47 anos, com uma mediana de 46 anos, o que significa que metade da magistratura tinha até 46 anos e a outra metade encontrava-se acima desse patamar. Os mais jovens atuam na Justiça Federal e as mulheres passaram a representar 38% da magistratura brasileira, permanecendo a

Justiça do Trabalho como a mais feminina, com 47%, seguida da Justiça Estadual (36%) e da Justiça Federal (32%), (CNJ, 2018a, p. 8).

Até 1990, apenas um quarto dos magistrados ingressantes na carreira era mulheres, atingindo 40% entre 1990 e 2000 e 41% entre 2000 e 2010. A partir de 2011, segundo o relatório de 2018, 37% dos ingressantes na carreira eram mulheres. O relatório constatou, também, que homens representam 84% dos Ministros, 77% dos desembargadores, 61% dos juízes titulares e 56% dos juízes substitutos. As mulheres eram 16% dos Ministros, 23% dos desembargadores, 39% dos juízes titulares e 44% dos juízes substitutos (CNJ, 2018a).

Percebe-se que, após duas décadas mantendo-se o percentual de ingressantes mulheres na carreira da magistratura entre 40% e 41%, a partir de 2011 esse percentual diminuiu para 37%. Além disso, vê-se que a carreira se apresenta como um filtro às mulheres, pois somente 23% dos magistrados são desembargadoras, permanecendo com os homens 77% das posições neste nível.

Entre 2001 e 2010 houve um incremento de ingresso feminino na magistratura, tanto na Justiça Federal e do Trabalho, mantendo-se estático quanto à Justiça Estadual. A partir de 2011 esse ingresso reduziu nos três segmentos de justiça. Quanto ao perfil étnico-racial, a maioria da magistratura se declarou branca (80,3%), negros eram 18,1% (16,5% pardos e 1,6% pretos), 1,6% de origem asiática (amarelo) e somente 11 magistrados se declararam indígenas (CNJ, 2018a, p. 9).

As mulheres magistradas se declararam mais divorciadas e separadas (14%) do que os colegas homens (6%). A magistratura, em 2018, era casada ou em união estável, sendo 72% das mulheres e 86,0% dos homens. Somente 8,0% dos magistrados disseram-se solteiros, com nenhum viúvo. Solteiras foram 13% das mulheres e viúvas 1% (CNJ, 2018a, p. 11).

O patriarcado apresenta-se em mais de uma forma e em cada manifestação podem ser encontrados diferentes níveis, não sendo as relações de gênero estáticas, mas, como afirmou Walby (1990, p. 200), as mulheres não são vítimas passivas das estruturas opressivas, lutando para mudar suas circunstâncias imediatas e as estruturas sociais mais amplas.

Atento a essa realidade e na esteira da "Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina do Poder Judiciário", o CNJ (2019c) elaborou,

também, a pesquisa que resultou no documento "Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário", abrangendo magistratura e serventuárias(os) da Justiça, solicitando-se aos tribunais o envio de dados sobre a atuação feminina no Judiciário no período entre 01 de janeiro de 2009 e 31 de dezembro de 2018, recebendo informações de 78 Tribunais, do total de 90 Tribunais.

Seguindo o padrão das demais pesquisa, e se atualizando parte das informações contidas no "Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros", constatou-se que o Judiciário, na época, era integrado, em maioria, pelo sexo masculino, sendo 38,8% de magistradas, havendo incremento desse número em comparação ao ano de 1988, quando as magistradas eram 24,6%. As serventuárias da Justiça eram a maior parcela no Judiciário, 56,6% dos integrantes desse poder e ocupavam mais funções de confiança e cargos comissionados que os homens, 56,8%. A representatividade numérica das servidoras encontra-se em sintonia com o percentual da população feminina no país, 51,6%, segundo dados do IBGE, ao contrário do que acontece na magistratura (CNJ, 2019c, p. 7).

Nesse relatório, constatou-se que, nos últimos 10 anos, o número de mulheres magistradas em atividade aumentou apenas 1,2%, considerando-se que, em 2009, eram 37,6% da magistratura e, em 2019, passaram a ser 38,8% da magistratura. Deve ser enfatizado o fato de que, apesar do leve crescimento, nos tribunais superiores o percentual de integrantes mulheres foi reduzido de 23,6% para 19,6%, colocando em observação posições que sustentam que as mulheres ocuparão mais espaço com o tempo, pois ingressaram no mercado de trabalho e no Judiciário tardiamente (CNJ, 2019c, p. 12).

Destaca-se que o ingresso das mulheres na magistratura foi incrementado entre os anos 2006 e 2012, diminuindo entre 2006 e 2018, sendo que, ao final desse período, as mulheres ingressantes correspondiam a menos de 10%. Na Justiça Estadual, desde 1988, quando eram 21,9%, o número de magistradas vem aumentando, encerrando 2018 com 37,4% de magistradas estaduais, mas também houve redução no ingresso entre 2006 e 2018 (CNJ, 2019c, p. 12-14).

A Justiça Estadual, considerando-se magistradas em atividade em 2018, era integrada por 21,3% de desembargadoras, 40% de Juízas Titulares e 42,4% de Juízas Substitutas. Naquele ano não houve mulheres na presidência dos Tribunais e, na

Vice-Presidência, eram 33,3%; como corregedoras correspondiam a 29,4% e ouvidoras eram 33,3%; como Juízas convocadas para atuação em Tribunais havia 30,1% (CNJ, 2019c, p. 15).

Na Justiça Federal, o movimento de feminização da magistratura foi inverso ao ocorrido em relação aos demais segmentos da Justiça, havendo redução da participação das magistradas, passando de 34,6%, em 2008, para 31,2% em 2018. O incremento no acesso aconteceu entre 1992 e 2002 e, entre 2002 e 2018 houve um decréscimo (CNJ, 2019c, p. 16).

A Justiça Federal, considerando-se magistradas em atividade, em 2018, era integrada por 20,3% de desembargadoras, 29,5% de juízas titulares e 37,1% de juízas substitutas. Na presidência dos Tribunais eram 20% e na Vice-Presidência 20%; como corregedoras correspondiam a 40% e ouvidoras eram 20%. Como juízas convocadas para atuação em Tribunais havia 32,2% (CNJ, 2019c, p. 15).

A Justiça do Trabalho, desde 1988, vem aumentando o percentual de mulheres em atuação, partindo-se de 37,3%, naquele ano, para 50,5% em 2018, quando considerada a magistratura em atividade. Tendo-se em relevo as magistradas em atividade, esse segmento de Justiça contava, em 2018, com 43,3% de desembargadoras, 49,2% de Juízas Titulares e 53,9% de Juízas Substitutas. Na presidência dos Tribunais eram 64,3%, na Vice-Presidência 37,5%, como corregedoras correspondiam a 42,9% e ouvidoras correspondiam a 37,5%. Como juízas convocadas para atuação em Tribunais havia 40% (CNJ, 2019c, p. 19).

Portanto, o "Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário" demonstra que, apesar de ter aumentado o percentual de magistradas no Judiciário, os números ainda não se aproximam da paridade, com exceção da Justiça do Trabalho, integrada por 50,5% de magistradas. A Justiça Estadual segue com 37,4% de mulheres magistradas e 31,2% são as magistradas da Justiça Federal. Nos Tribunais Superiores, a presença da magistratura feminina passa a corresponder a 19% e na Justiça Estadual Militar esse percentual decresce para 3,7%.

Em 2021 foi produzida, pelo CNJ, a "Pesquisa sobre negros e negras mo Poder Judiciário", por iniciativa da Comissão Permanente de Democratização e Aperfeiçoamento dos Serviços Judiciários, que, entre suas competências, propõe estudos para democratização do acesso à Justiça, além de ações e projetos que

combatam a discriminação, o preconceito e "outras expressões de desigualdade de raça, gênero, condição física, orientação sexual, religiosa e de outros valores ou direitos protegidos ou que comprometam os ideais defendidos pela Constituição Federal de 1988" (CNJ, 2021, p. 9).

A pesquisa investigou, por exemplo, as ações das escolas judiciais voltadas à igualdade racial, atos normativos que objetivam a promoção da questão racial nessas escolas, a avaliação das cotas raciais e a projeção para se alcançar a equidades, em relação à magistratura, servidores e servidoras públicas(os) e estagiárias(os) (CNJ, 2021).

O estudo relembrou que no Censo do Poder Judiciário de 2013 os percentuais de negras e negros eram de 15,6% e de 29,1% para magistradas(os) e servidores(as), respectivamente, aplicando-se metodologia diversa. Já em 2018, o percentual de negras(os) na magistratura alcançou 18,1% (CNJ, 2021, p. 55), refletindo o pensamento de Gonzales (2019), ressaltado no capítulo 2, de que o modelo de saber que se valoriza universalmente é branco. Assim, o Judiciário apresenta-se como espelho desse molde.

Conforme o ano da posse, para magistrados e magistradas, tem-se os seguintes percentuais de ingressantes: antes de 2013 (12%); entre 2014 e 2015 (12%); 2016 e 2018 (20%); 2019 e 2020 (21%). Os maiores percentuais de magistrados e magistradas negras (os) são encontrados na Justiça do Trabalho (15,9%) (CNJ, 2021, p. 56).

No âmbito associativo, e com o objetivo de descobrir quem são suas magistradas, a Associação dos Magistrados Federais do Brasil (AJUFE), por sua Comissão AJUFE Mulheres[70], realizou pesquisa, entre 25 de julho a 29 de agosto de 2017, para conhecer melhor suas associadas e estabelecer uma agenda de trabalho com base nas necessidades apontadas, ocasião em que foram ouvidas 185

[70] A Comissão AJUFE Mulheres foi criada pela Portaria nº 05, de 27 de fevereiro de 2017, pela AJUFE, sendo um "grupo composto por juízas e juízes federais e por suas apoiadoras/es, voltado à defesa das mulheres magistradas, ao estudo e debate de questões de gênero que afetam a carreira da magistratura". Foi justificada a sua existência pela percepção, a partir dos dados do Censo do Judiciário, da baixa representatividade feminina na magistratura, principalmente na Justiça Federal, bem como em razão da informação obtida, no mesmo Censo, de que a maior parte das juízas sente sua vida pessoal ser prejudicada pelo modelo de processo de promoção na carreira, que as distancia do núcleo familiar (AJUFE, 2021, *online*).

magistradas, 51% do total das magistradas federais, mediante formulário eletrônico (AJUFE, 2017).

Mais de 85% das magistradas federais afirmaram que "ainda há muito o que fazer" ou "as coisas estão melhorando, mas ainda temos de trabalhar pelo aumento da presença feminina na Justiça Federal", assim como apontaram que a baixa representatividade das mulheres no Judiciário é resultante de fatores como a dupla jornada feminina (93,66%), o fato de não serem acompanhadas pelos maridos ou companheiros quando precisam se mudar em razão do trabalho (83,88%) e a vida pessoal ser afetada pela vida profissional (81,08%) (AJUFE, 2017, p. 6).

Como quase a totalidade das magistradas ouvidas indicou a dupla jornada como fator contributivo para a baixa representatividade feminina na magistratura federal, vê-se que as atividades domésticas, cuidados com a família, marido, companheiro, filhos, ainda se encontram sob a responsabilidade feminina, inclusive quando as mulheres alcançam significativa posição no mercado de trabalho, reafirmando a presença do patriarcado na sociedade e cultura brasileiras[71].

Na visão da E1, o principal fator a afastar as mulheres da Justiça Federal, o segmento menos feminino em comparação à Justiça do Trabalho e Justiça Estadual, é a necessidade de deslocamento para lugares que dificultem o convívio familiar, o que remete à estruturação da carreira. Porém, outros fatores atuam conjuntamente, como o desconhecimento sobre o que faz a Justiça Federal, sua competência, as matérias que são apreciadas:

> E1: [...] nós fizemos um trabalho de aproximação com estudantes de direito e com estagiárias, procurando mostrar, de dentro, a Justiça Federal e o que nos pareceu é que muitas têm algum receio de ingressar na Justiça Federal pela competência da Justiça Federal, por tratar de questões, muitas vezes, delicadas, de questões que envolvem

[71] No Estado da Paraíba existe a Associação das Esposas dos Magistrados e Magistradas da Paraíba (AEMP) fundada em 29 de abril de 1988, tendo como principal objetivo "ajudar entidades carentes nas áreas da saúde, social, educacional, atuando, diretamente por meio de suas associadas". A existência da associação, criada em 1988, quando ainda poucas mulheres ingressavam na magistratura, demonstra a natureza patriarcal da sociedade e reforça a fala das magistradas federais quanto à dificuldade de representatividade feminina, em razão da mudança de domicílio, quando necessário, no curso da carreira. Isso porque, havendo predominância da magistratura masculina e tendo como núcleo a família brasileira patriarcal, os juízes homens não encontravam (encontram?) dificuldade em se deslocar quando necessário para as suas carreiras (AEMP, 2021, *online*).

> situação de poder, de poder federal isso pode gerar alguma questão de segurança pras juízas, então, algumas têm receio em relação a isso. Por ter que atuar, muitas vezes, em varas de fronteiras e crimes de fronteira, sempre têm algum viés mais perigoso, violento, de organizações, enfim essas questões de crimes de colarinho branco, de organizações, de lavagem de dinheiro que, talvez, elas afugentem um pouco. Então, nós percebemos que era um pouco por aí. De outra parte, algumas alunas, as pessoas talvez não tenham muito conhecimento da Justiça Federal, talvez não saibam muito bem o que a Justiça Federal faz, talvez a competência da Justiça Federal seja algo um pouco mais distante do dia a dia das pessoas e as pessoas têm um pouco mais de medo do desconhecido. Então, essas questões, e também da necessidade de ir trabalhar em locais mais distantes, [locais que tenham] bastante problema de terra, problema indígena, problema de tráfico, então é uma competência um pouco mais difícil. Esses são alguns fatores, mas eu acho que isso é um percentual pequeno, tudo junto pode ser representativo, mas não é que um ou outro desses fatores seja determinante. Eu acho que tem muito a ver com a situação da mulher, de família, de filhos, de marido, essas questões de ter que se afastar. Eu acho que esse, sim, é o problema que mais afasta as mulheres, mas os outros também, no caso específico da justiça federal, eles pesam um pouco.

Para a E2, além da questão do estereótipo "que é vendido" quanto à matéria sobre a qual se debruça a Justiça Federal, há ainda o componente do reduzido número de TRFs, com menos oportunidades para concurso público, e o vasto conteúdo dos editais:

> E2: Eu acredito que seja o tipo de matéria. O estereótipo que é vendido para a profissão. Seguramente, devemos ter deficiência de concurso público também, acho que de vastidão de edital. Para você ter uma ideia, cai de legislação da mineração até código penal, passando por tratados internacionais. Eu acho que é descalibrado esse edital e se você for comparar, por exemplo, existe uma maior participação feminina na magistratura do trabalho. A impressão que eu tenho é que, a despeito e qualquer barreira, ou a despeito das dificuldades, o fato de você ter mais TRTs, de você ter o concurso mais nichado, faz com que a pessoa vá seguir aquele fluxo, ela vai fazer alguns tribunais [concursos], ela vai superar, vai ter mais chances na cadeia, mais oportunidade de superar a dificuldade estrutural e institucional. Os concursos de TRF, eles são, tem momentos que têm anual, tem épocas que some completamente do radar, tem concurso que aprova 5 pessoas, tem concurso que aprova 50. Você tem menos tribunais, você tem menos padrão, você tem um tipo de prova descalibrada, com legislação hermética, quer dizer, é uma aposta extenuante, cansativa e que eu acho que reforça as desigualdades que estão postas do

> lado de fora. Fora essa questão do estereótipo também, a gente associa demais a jurisdição criminal, as operações, acho que esse braço da Justiça Federal no passado recente, ele tem ganhado muito destaque.

A E3 tem a impressão de que a Justiça Federal envolve uma carreira que, aparentemente, atua mais com questões burocráticas e menos com as questões que abrangem conflitos entre pessoas, existindo a ideia, manifestada pelo "senso comum", de que a Justiça Estadual atrai mais mulheres por atuar com direito de família, com uma criminalidade não econômica, conflitos entre pessoas, nas Varas Cíveis em geral, e o fato da Justiça Federal atuar mais com a burocracia, direito tributário, administrativo, poderia afastar as mulheres.

No entanto, segundo a E3, isso não necessariamente reflete a realidade, pois há, na Justiça Federal, expressiva apreciação sobre direito previdenciário, que trabalha muito com questões da vida cotidiana das pessoas, muitos contratos do sistema de financiamento da habitação, cujas decisões judiciais também interferem na vida cotidiana, mas essa ideia não é difundida entre as pessoas:

> E3: Pode haver, pode haver, sim, uma menor procura das mulheres, em razão dessa influência social e cultural de relacionar as mulheres com a ideia do cuidado. Então, a mulher que trabalha com direito de família, com infância e juventude. Acho que isso pode acontecer, mas seria bom que a gente tivesse os dados, porque também o senso comum pode estar atraindo a minha própria compreensão dessa realidade.

A E12 diz que é difícil pensar em algo concreto sobre o fato do menor número de mulheres na magistratura, mas pensa se tratar uma questão muito cultural, como se aquele lugar, na magistratura, não fosse para as mulheres, pois essas não se enxergam naquele *locus*, fazendo com que nem tentem fazer parte desse círculo:

> E12: Eu tenho lido, recentemente, muito da "Síndrome de impostora". O fato da magistratura como um todo, ser ainda muito masculina, a gente não ter representatividade e não se ver nesses locais, não ver mulheres nesses locais, faz com que a gente nem tente. Assim... esse lugar não é para mim. Embora o concurso público seja algo objetivo, um critério bem objetivo de seleção, talvez só na fase oral é que tenha uma subjetividade maior, mas, assim, o certame todo é muito objetivo. Então, não tem

> uma distinção pelo gênero, não faz muita diferença nessa etapa e eu acho que é muito mais a sensação de não pertencer, de não se ver nesses espaços, que faz com que as mulheres nem tentem, então acabam indo para outras carreiras, talvez se identifiquem ou se vejam mais do que na magistratura [...] me leva muito a pensar nas estruturas de cada ramo, sabe? A Justiça Estadual é muito mais vascularizada, digamos assim, existem muito mais comarcas, os magistrados são um número bem maior e talvez isso faça com que existam mais mulheres nesses cargos e, consequentemente, as mulheres se vejam mais ocupando esses espaços do que na magistratura federal e magistratura do trabalho também eu acho que é uma carreira bem maior do que a Justiça Federal e talvez seja isso, mais questão de estrutura e tamanho de cada uma das justiças. O fato da Justiça Federal ser uma justiça mais reduzida, em estrutura e número, digamos assim, faz com que ela tenha menos visibilidade do que os outros ramos e, consequentemente, a gente não tenha uma representatividade maior, as mulheres não se vejam tanto nesse ramo, na Justiça Federal.

A cognição da E4 sobre essa questão envolve a amplitude das regiões abarcadas pelos concursos para magistratura federal, não havendo garantia, para as pessoas aprovadas nos concursos públicos, de que permaneçam no estado em que vivem ou se promovam para ocupar uma vaga no próprio estado. A primeira região, por exemplo, é muito grande. Há também a questão de a jurisdição da Justiça Federal envolver matéria penal com alcance sobre organizações internacionais e tráfico de drogas, por exemplo, o que a torna menos atrativa:

> E4: mas eu, se eu tivesse que apostar, apostaria mais na dificuldade de se manter no próprio estado, o que é diferente da Justiça Estadual e da Justiça do Trabalho, que você escolhe aquele e você vai crescendo, crescendo e fica, vai ascendendo na carreira e vai ficando o tempo no seu estado, mais perto de casa, mais perto da capital, você consegue se acomodar mais e, para a mulher, isso é sempre mais relevante.

Sobre o menor número de mulheres na magistratura federal, o E5 afirmou ter alguma dificuldade para responder, pois os concursos são feitos com o máximo de sigilo, os mesmos requisitos existentes para homens e mulheres. Nos últimos concursos da Justiça Federal, o E5 disse que se pode ver que muitos candidatos são de estados não englobados pela região de jurisdição do TRF. Acrescenta que o fato de ter tribunais em todo país, na Justiça do Trabalho, talvez influencie a maior

presença feminina nesse ramo da Justiça, pois essa circunstância faz com que haja concursos em cada estado para a magistratura trabalhista. Disse, ainda, que não enxergava diferenças entre a Justiça Federal e Estadual porque existem Varas Federais em cidades das mais desenvolvidas em cada estado. Talvez, também, as condições de remuneração influenciam, pois na Justiça Estadual é até melhor do que na Justiça Federal.

Para a E7, a conformação da carreira, muito peculiar à Justiça Federal, por ser regionalizada, influencia nesse número de mulheres inferior em relação aos demais ramos do Judiciário:

> E7: Você se inscreve em um concurso no qual você não sabe se você vai ficar no seu estado de origem, perto da sua família. Nem todo mundo pode se lançar nessa empreitada. São apenas 5 tribunais, então, assim, quem quer ser juiz federal tem que prestar concurso num desses 5. Porque, assim, tem um concurso a cada 3 anos em cada TRF, se você só prestar na sua região você não vai passar, quer dizer, você pode até passar, mas você pode perder o *time*. Eu acho que esse é um ponto. Se você quiser prestar na primeira região, por exemplo, você pode ir pra qualquer ponto do Brasil, né? Então, eu acho que isso dificulta. Já se falou sobre questão de afinidade com as matérias, eu não acredito nisso [...] eu não acredito muito nessa questão de matérias federais são mais... mulheres não gostam. Eu acho que não é isso. Eu acho que tem uma questão do exemplo. Eu acho que tem aquela questão assim: quem são os juízes federais no Brasil? [...] quem que te representa? Sabe? E, visualmente, numericamente, somos menos mulheres. Então, talvez isso seja um pouco intimidador para as mulheres. Justamente porque, como não somos muitas, não pertencemos. Eu acho que tem isso. É como a carreira se estrutura, de você poder ir para qualquer lugar do Brasil, que isso tem uma relação muito direta com a vida familiar e eu acho que pode ter em relação à representatividade mesmo.

Indagado sobre a mesma questão, o E9 disse não ter pensado muito sobre o assunto, mas achou o tema interessante, não sabendo se a matéria apreciada na Justiça Federal tem relevância, afirmando que as mulheres têm grande sensibilidade para muitos temas, mas ele, por exemplo, não gosta muito de direito de família, uma matéria mais distante para o entrevistado, mas vê colegas que adoram essa parte de pensão, de alimentos. Também destaca a possibilidade de ausência de modelos:

> E9. [...] Não sei se pelo gosto do direito civil acabam optando para a magistratura estadual [as mulheres], mas me causa uma surpresa positiva [saber que a magistratura do trabalho é integrada por cerca de 50% de mulheres], porque a magistratura do trabalho é muito mais próxima da federal, né? A parte do trabalho é muito próxima de direito da seguridade, são ramos ali, então, por que que não? Eu não sei, talvez, agora, pensando, a gente tem poucos exemplos, modelos mulheres, no passado, por conta de tudo que a gente tá falando, e o trabalho [a Justiça do trabalho] sempre teve [...] não sei se isso pode influenciar de opção [a pouca referência feminina] [...].

A E8 disse não ter pensado muito sobre o tema, "a fundo", mas acha que a matéria federal não é atrativa, em um primeiro olhar, não sabendo se chama isso de aridez, pois quando se pensa em ser magistrada(o), realizar justiça, intervir na vida das pessoas, contribuir para modificar a vida das pessoas, pensa-se menos em causa federais do que outras matérias.

> E8: Você vai pensar em família, em consumidor, em adolescente, Justiça do Trabalho, porque você está ali, direto, naquelas relações pessoais [...] a Justiça Federal tem muita demanda que tá muito distante do dia a dia das pessoas. Eu acho que isso, esse fato tem um pouco a ver com o menor interesse das mulheres [...] no fundo, no fundo, no fundo, talvez, tenha a questão de gênero, como se fosse assim 'assunto de homem'. Aquela coisa assim que é muito administrativo [...] o tributário, a questão tributária específica de um regulamento [...] eu acho que essa visão tá muito diferente. Eu tinha essa visão, inclusive, certo? Eu não me achava na Justiça Federal, porque eu passei primeiro na Justiça Federal, antes de passar no concurso da magistratura estadual. E aí, realmente, a carreira era muito atrativa [...] eu ingressei, eu descobri, fui lapidar e descobri o que é possível fazer, que é muita coisa que é possível fazer para estar perto das pessoas, modificar a realidade das pessoas na Justiça Federal. Mas eu acho que tem muito isso, assim. É como se fosse uma Justiça distante, aparentemente, no imaginário. Uma Justiça muito distante da população, talvez tenha me chegado a palavra. A Justiça Estadual e a do Trabalho é mais próxima. Tá mais próxima das pessoas, da realidade social e, aí, talvez isso, eu imagino, que tenha um pouco de, tenha menos atratividade da mulher [...] tem a questão estrutural. A gente tá na faculdade, a gente tá vendo nossos professores, são o que? Só homens. Juízes Federais são todos homens, então, assim, inconscientemente, você vai associando aquela instituição ao masculino [...] Mas, os Juizados Federais foram uma forma de aproximação muito grande da Justiça Federal com a população, abriu muitos caminhos [...] e essa área da consensualidade, de mediação e conciliação, de você tá ali lidando com as pessoas, ouvindo as histórias, ouvindo e ajudando a modificar a

> realidade das pessoas, a solucionar seus problemas, com a efetiva pacificação social [...] estar próximo da pessoa, vendo a concretude do seu auxílio ou do seu apoio [...] não é uma coisa tão distante assim, que você não consegue imaginar a materialidade daquilo. E políticas públicas, intervir nas ações estruturais de políticas públicas. Então, assim, tem campo, sim, para a gente tá próximo ao cidadão, a gente só falta descobrir. E botar mais mulheres [professoras] na universidade, para mostrar que juiz federal pode ser mulher também.

O E13 disse que algumas possibilidades podem explicar esse acontecimento, como:

> [...] o Brasil todo é um país machista [...], e aí eu posso explicar por vários motivos, dificuldade de estudar, porque tem que cuidar da casa, cuidar aqui que eu falo não é a obrigação, eu estou falando como é, como é a realidade, tem que cuidar da casa, tem que cuidar dos filhos, tem que acompanhar o marido, se o marido tem um emprego na cidade [...] e muito provavelmente ela teria que assumir um cargo em outro estado ela deixa de fazer esse concurso para não se afastar da família, é difícil a gente verificar o marido acompanhando a esposa, é sempre o contrário; a dificuldade do estudo em si [...], o casamento precoce, a maternidade precoce, tudo isso pode, série de circunstâncias aí para dificultar ou tornar esse número tão pequeno. Talvez na magistratura estadual não seja tão grande essa discrepância porque a pessoa vai trabalhar no próprio estado. Quem é mulher já procura algo pra não quebrar essa cultura, talvez isso. Pelo menos, eu vejo essas explicações. E a dificuldade do próprio estudo mesmo, com tantas obrigações, entre aspas, que são impostas às mulheres, de forma cultural, e, às vezes, acolhidas pela mulher também com muita naturalidade. **É tão forte esse condicionamento desde que nasce que acaba aceitando isso sem maiores questionamentos e vai se adaptando a esse modelo masculino das profissões, ou masculinizado das profissões**. (grifo nosso).

A fala do E13 aponta para as dificuldades enfrentadas pelas mulheres em geral e observadas quando abordados os temas nas seções 2 e 4, a partir da ênfase do patriarcado e da dominação masculina, passando pela predominância das mulheres em atividades domésticas e de cuidado, que dificultam sua maior participação no trabalho produtivo e acesso a postos de destaque.

A E11 disse que se ouvia muito o discurso, que ainda ecoa, de que o tempo equalizaria a baixa densidade de mulheres na magistratura federal, mas os dados do

CNJ mostram que "o tempo não está equalizando", fazendo-se com que se rememore o destaque oferecido por Lagarde y de los Rios (2015, p. 146-147) e registrado anteriormente, de que a "falta de paridade é produto da dependência, da subordinação e da discriminação, não como falta de similitude idêntica".

> E11. **Estatisticamente essa é uma constatação muito importante, que o número de mulheres na magistratura federal está caindo com o tempo [...] entre as causas prováveis, a gente pode apontar, por exemplo [...] as necessidades dos deslocamentos** [...] isso pra quem tá numa estrutura ou com os pais ou cuida dos pais, pra mulher que já tem essa estrutura, pra bacharel em direito que tem uma estrutura de cuidado, já, é desafiante você se propor a se deslocar ou levar todos, então eu acho que **tem uma questão ligada à territorialidade [com mais peso dependendo da região] que é intimidadora para muitas**, diante das estrutura pessoais, eu acho que a magistratura federal também tem uma questão de um preconceito sobre as competências, sobre as atribuições [...] mas são todas questão empíricas [...] mas o que a gente escuta é muito ligado à territorialidade e ao tipo de jurisdição, em linhas gerais, que afastaria um quadro de bacharéis, mulheres, procurando a Justiça Federal [...] eu acho que precisaria de uma atuação da própria Justiça Federal, junto às escolas, às universidades, uma aproximação, uma parceria no sentido do próprio estímulo, né? Uma política deliberada de divulgação, de incentivo, uma abertura a essa comunidade acadêmica feminina. (grifo nosso).

Prosseguindo-se na descoberta das magistradas, no curso desta pesquisa também foi elaborado *survey* para investigação sobre outros temas abordados neste estudo, conforme a percepção dos magistrados e magistradas de dois segmentos de dois ramos do Judiciário, a Justiça Federal e a Justiça do Trabalho, com 1.006 respondentes entre homens e mulheres, para 44 perguntas e duração de 8 minutos. No entanto, esse número não se apresentou constante nas 44 questões, pois foi diminuindo à medida que se avançava, sendo importante observar o número de respondentes em cada questão.

Quanto ao ramo do Judiciário da União que integram (P13[72]), houve 955 respondentes, sendo 684 da Justiça do Trabalho (71,62%) e 271 da Justiça federal (28,38%). Tratando-se de sexo biológico, na Justiça do Trabalho, responderam 483 magistradas e 201 magistrados, de um total de 645 pessoas e, na Justiça Federal,

[72] P13 significa pergunta 13 do *survey*, representação que será adotada no curso deste estudo.

162 mulheres e 109 homens, de um total de 310 respondentes.

A maior parte, quanto à posição na carreira (P1), nos dois segmentos de Justiça analisados, encontra-se na titularidade das Unidades Judiciárias, ou seja, já progrediram da fase inicial, como juízas(es) substitutas(as) para juiz ou juíza titular de Vara. Em seguida, as(os) magistradas(os) substitutas foram as(os) que mais participaram. Desembargadoras e desembargadores respondentes na Justiça do Trabalho foram 53 (7,75%), de um total de 692 pessoas (72,46%) e, na Justiça Federal, foram 2 (2,21%), em um universo de 272 pessoas (28,48%). Ainda participaram 5 ministras(os) da Justiça do Trabalho (0,73%) e 1 ministra(o) integrante da Justiça Federal (0,37%); 71 (10,38%) magistradas(os) aposentadas(os) trabalhistas e 2 magistradas(os) aposentadas(os) federais.

Na Justiça Federal, a participação no *survey* apresentou-se mais equilibrada entre os sexos feminino (59,78%) e masculino (40,22%) do que em relação à Justiça do Trabalho, com participação de respondentes do sexo feminino (70,61%) bem superior ao sexo masculino (29,39%), considerando-se que a magistratura do trabalho, em 2018, contava com 50,8% de magistradas e a magistratura federal com 31,2% de juízas, conforme "Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário" (CNJ, 2019c).

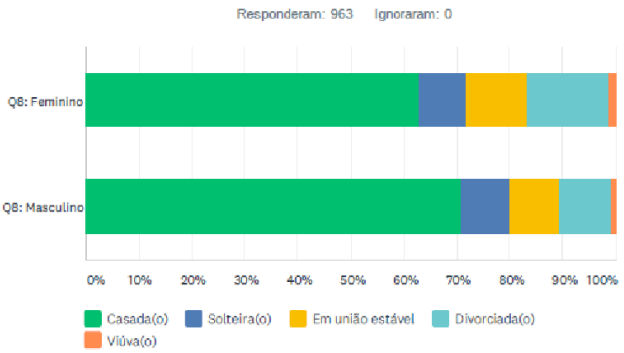
Alguns respondentes, na P9, disseram ser parte da população LGBTQI+ na Justiça do Trabalho (3,51% ou 24 pessoas) e na Justiça Federal (5,54% ou 15 pessoas), sendo a maior parte dos respondentes do sexo masculino (7,67% ou 24 pessoas) em relação ao sexo feminino (2,47% ou 16 pessoas).

Em pesquisa realizada entre 2009 e 2011, com a magistratura do TJSP e TRF3, além de outras carreiras jurídicas, Bonelli (2013, p. 30) constatou que o preconceito em relação à diferença sexual foi, naquela ocasião, o mais indicado nas falas das(os) magistradas(os). Apesar do registro, pela maior parte, quanto à existência de pessoas homoafetivas na carreira, várias(os) entrevistadas(os) disseram que desconheciam colegas *gays* ou lésbicas, apontando-se que a homossexualidade "tem de ser mantida sob discrição para não interferir na carreira".

Prosseguindo-se em relação a esta investigação, observou-se que a maior parte das magistradas e magistrados respondentes, da Justiça do Trabalho e Federal, encontra-se casada e em união estável. As mulheres (15,23%) permanecem

em maior número de divórcios que os homens (9,58%) e o número de solteiros e solteiras é equivalente entre os sexos. A maioria dos integrantes da magistratura tem filhos e filhas, tanto na Justiça Federal (70,85%) como na Justiça do Trabalho (80,70%),

Figura 1 – Estado civil das magistradas e magistrados da Justiça do Trabalho e Federal

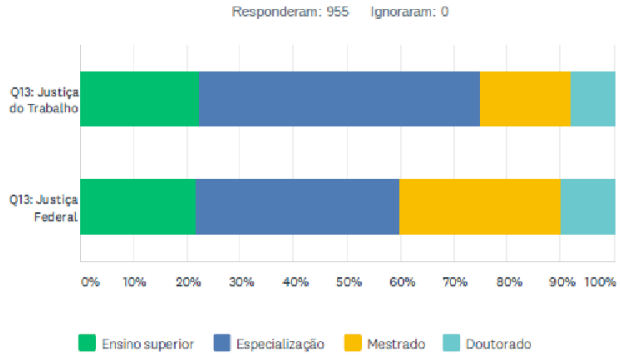


	CASADA(O)	SOLTEIRA(O)	EM UNIÃO ESTÁVEL	DIVORCIADA(O)	VIÚVA(O)	TOTAL
Q8: Feminino (A)	62.62% 407 B	9.08% 59	11.69% 76	15.23% 99 B	1.38% 9	67.50% 650
Q8: Masculino (B)	70.61% 221 A	9.27% 29	9.58% 30	9.58% 30 A	0.96% 3	32.50% 313
Total de respondentes	628	88	106	129	12	963

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Quanto à escolaridade, há maior número de magistrados e magistradas com especialização na Justiça do Trabalho (52,49%) do que na Justiça Federal (38,38%). Porém, esse número se inverte quando se trata de mestrado e doutorado. Comparando-se as repostas em razão do sexo, percebe-se que as mulheres têm mais especialização (50,39%), mas os homens possuem mais títulos de mestres (23,32%) e doutores (14,70) do que as magistradas, traduzindo-se como um indicador importante em relação às dificuldades das magistradas em continuarem o ciclo de aperfeiçoamento e estudos, conforme se observa nas Figuras a seguir:

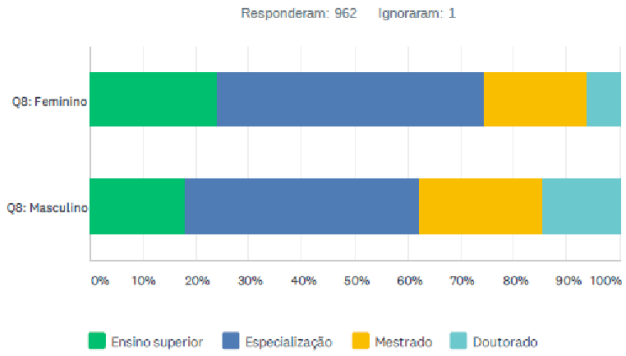
Figura 2 – Nível de escolaridade, por segmento de justiça



	ENSINO SUPERIOR	ESPECIALIZAÇÃO	MESTRADO	DOUTORADO	TOTAL
Q13: Justiça do Trabalho (A)	22.37% 153	52.49% 359 B	16.81% 115 B	8.33% 57	71.62% 684
Q13: Justiça Federal (B)	21.40% 58	38.38% 104 A	30.26% 82 A	9.96% 27	28.38% 271
Total de respondentes	211	463	197	84	955

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Figura 3 – Nível de escolaridade, por sexo



	ENSINO SUPERIOR	ESPECIALIZAÇÃO	MESTRADO	DOUTORADO	TOTAL
Q8: Feminino (A)	23.88% 155 B	50.39% 327	19.57% 127	6.16% 40 B	67.46% 649
Q8: Masculino (B)	17.89% 56 A	44.09% 138	23.32% 73	14.70% 46 A	32.54% 313
Total de respondentes	211	465	200	86	962

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Os cenários apresentados nas pesquisas produzidas pelo CNJ, AJUFE e nesta investigação, estampam que, por trás do caráter afirmado como republicano e isonômico como oportunidade para ingresso na magistratura, pelo concurso público,

escondem-se situações de gênero que podem constituir barreiras ao acesso feminino inicial ou mesmo obstáculos ao longo da carreira, no campo da progressão funcional, como a dificuldade encontrada pelas mulheres magistradas em conciliar a preservação da unidade familiar e a judicatura.

A barreira apontada como a que mais afeta as mulheres em relação aos homens, na magistratura federal, é a estrutura de promoções[73]. De acordo com 81,87% das magistradas respondentes, na pesquisa realizada pela AJUFE (2017, p. 8-23), essa barreira existe, justamente, em razão da ruptura da unidade familiar e da distância da família, já que a promoção implica em deslocamento domiciliar, sendo que 43,96% das magistradas já recusaram oportunidade de promoção para progressão na carreira, como juíza titular de Vara Federal.

Quanto ao acesso aos Tribunais, como forma de ascensão na carreira, 74,71% das respondentes concordam que as juízas têm mais dificuldades para conquistar a promoção porque "menos mulheres se candidatam" (53,51%), "desembargadores se identificam com candidatos do sexo masculino" (52,97%) e "juízes do sexo masculino costumam ter mentores que facilitam o seu acesso ao Tribunal" (41,08%), o que demonstra o desenho institucional de prestígio à magistratura masculina e ao *status quo*, pela percepção do olhar feminino (AJUFE, 2017, p. 8-9).

A situação não é diferente ao se olhar para a Cidade de Buenos Aires, na Argentina. Com base na pesquisa *Percepción de la desigualdad de género en la Justicia de la Ciudad de Buenos Aires*, verificou-se que 44,9% dos magistrados da Cidade Autônoma de Buenos Aires (CABA) são mulheres, mas a participação feminina na magistratura também vai regredindo substancialmente à medida em que se direciona ao vértice da carreira (Maffía; Khoen; Ruiz, 2016, p. 35-74).

As mulheres que trabalham na Justiça, independentemente de serem juízas, dedicam mais tempo aos cuidados das famílias e filhos do que os homens respondentes na mesma condição de trabalho, sendo que somente 5,8% dos homens disseram que se ocupam dos filhos da mesma forma que as mulheres, enquanto 36,2% afirmaram que esses cuidados permanecem sob a responsabilidade de suas

[73] No capítulo 6 serão analisados, de forma específica, aspectos relativos à carreira das magistradas federais, também destacando as falas obtidas nas entrevistas semiestruturadas realizadas para essa pesquisa e dados obtidos pelo *survey*.

mulheres. Em outro ângulo, 38% das mulheres ouvidas disseram que se ocupam, elas próprias, dos cuidados com os filhos e que somente 3,8% dos companheiros o fazem (Maffía; Khoen; Ruiz, 2016, p. 35-36).

Em Portugal, até 1974 a magistratura era proibida para as mulheres, mas, em 2014, as mulheres já correspondiam a 1.041 (58%) dos 1.784 juízes nos Tribunais de primeira instância, da Relação e do Supremo Tribunal de Justiça. No mesmo ano, o Ministério Público já contava com 67% de magistradas mulheres. Porém, também na magistratura portuguesa se verifica o maior número de mulheres na instância inicial (69%) do que nos Tribunais Superiores (34% são desembargadoras) e no Supremo Tribunal de Justiça (11%) (Duarte *et al.*, 2015, p. 121).

Schultz (2015) diz que, na Alemanha, a primeira juíza foi admitida em 1926, mas passaram-se décadas para as mulheres ocuparem uma parte substancial dos cargos no Judiciário. Na década de 1970, somente 6% da magistratura eram mulheres e esses números só começaram a aumentar na década de 1980, acompanhando, proporcionalmente, o aumento da participação das mulheres no ensino superior direito.

As mulheres preferem uma ocupação no Judiciário, pois oferece *status* elevado e alto prestígio, não havendo discriminação de renda, oferece segurança, oferece um bom sistema previdenciário, licença maternidade e escolar, assim como a possibilidade de se trabalhar em tempo parcial e, após os primeiros anos, com uma administrável carga de trabalho. Porém, na Alemanha também há dificuldades na ocupação de altas posições nas carreiras (Schultz, 2015).

As dificuldades encontradas pelas mulheres para ultrapassarem as barreiras históricas invisíveis, alcançarem e se manterem em postos de trabalho, em especial na magistratura, podem ser consideradas, portanto, para além das fronteiras brasileiras, tendo como pano de fundo, ainda nos dias de hoje, o papel atribuído à mulher na sociedade.

Ao tentar conhecer quem são suas magistradas associadas, a AJUFE ofereceu à sociedade e comunidade jurídica a primeira nota técnica produzida por sua comissão AJUFE Mulheres[74], pela qual se pode constatar que, mesmo integrando um

[74] No capítulo 7 deste livro trata-se do papel desempenhado pelas associações para estimular a agência das magistradas.

corpo de profissionais de alta qualificação, as demandas das mulheres relacionadas aos cuidados e dificuldades com mobilidade, em razão da família constituída, acompanham as juízas.

Deve ser ressaltado que a nota técnica foi produzida em 2017, após a percepção das magistradas federais quanto à baixa representatividade numérica das mulheres nessa posição, portanto, anteriormente à Resolução CNJ n. 255, de 2018, que inaugurou política pública com ênfase na participação feminina no Judiciário, indicando que a produção de conhecimento sobre a matéria colabora com o desenvolvimento de ações transformadoras na sociedade.

Nesse horizonte, a reflexão, o diálogo e a investigação sobre questões relacionadas às dinâmicas de gênero na magistratura ainda se apresentam necessários, incluindo-se a atuação no âmbito da elaboração de políticas públicas como caminho para a diminuição, ou mesmo desaparecimento, das assimetrias presentes e persistentes no Judiciário brasileiro, nesse tema.

5.4 Políticas públicas de gênero no Judiciário

Publicado, originalmente, em 1892, o conto "O papel de parede amarelo" (Gilman, 2016), baseado em experiências da própria autora, é atual e considerado um clássico da literatura feminista. Expõe a forma com que a sociedade da época olhava para a mulher, suas necessidades, sua "fragilidade, debilidade, dependência".

A personagem principal, a fim de curar as "dores da alma", é levada a uma casa no campo, por seu marido médico, e, dia após dia, se depara com a impossibilidade de viver como gostaria e com aquele papel de parede amarelo em um dos quartos, como se este papel quisesse conversar com ela ou mesmo aprisioná-la, levando-a a uma luta constante, sem sucesso, ao final.

A perturbadora presença do papel de parede amarelo ainda pode ser vista nos dias de hoje. Aquele papel amarelo, desbotado, com imagens disformes, representativo do tempo, possivelmente pode ser encontrado na vida da metade da população mundial, as mulheres, muitas delas insistindo – assim como a personagem do conto de Gilman – em romper, rasgar este papel que incomoda tanto e chega a aprisionar, se libertar do papel de parede amarelo sem que, para isso, tenha

que perder sua sanidade mental, como no trágico destino da personagem principal do conto. É o papel que aprisiona, representando os fossos existentes entre homens e mulheres em suas posições na sociedade, assim como a dificuldade para deixar de habitar esse local.

A literatura não se distancia da vida. O conto em referência inspira-se em situações vividas pela própria autora, como bem traduz o posfácio do livro. Com muita frequência, ainda se observa a impossibilidade do agir das mulheres para além da condição de instrumento do outro ou de algo, mediante sua própria agência e no exercício de todas as suas capacidades, como propõe Nussbaum (2017).

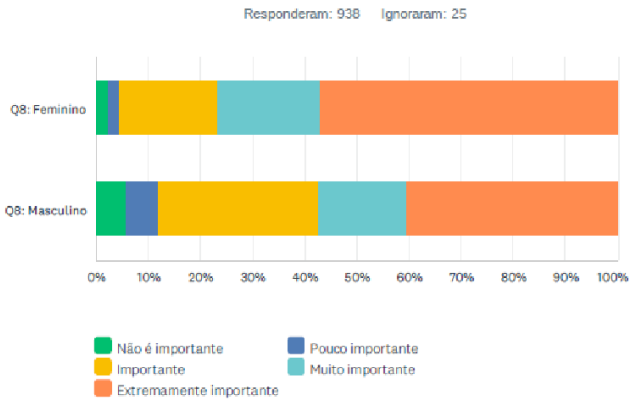
Tanto o é que, como registrado nas seções antecedentes, a ONU firmou a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e, em seu ODS5 estabeleceu a equidade de gênero como necessária ao alcance desse desenvolvimento sustentável mundial, que deve caminhar junto aos demais objetivos, em especial ao ODS16, mencionando instituições eficazes (ONU, 2015).

Cada pessoa deve ter as possibilidades para exercitar suas capacidades essenciais completamente e as políticas públicas atentam à necessidade de contribuir para que barreiras e desafios ao exercício dessas capacidades sejam retirados do caminho ou mesmo diminuídos, criando-se oportunidades, mecanismos de acesso, sem que as pessoas abdiquem deste exercício pelos inúmeros empecilhos que se apresentam.

A ação transformadora nasce a partir do despertar dos homens e mulheres, ou da tomada de consciência de que o padrão, repetido, precisa ser rompido, para que as desigualdades sejam diminuídas ou desapareçam. Não se despreza o descortinar individual. Esse agente que acordou do sono da ordem social estabelecida, pode agir e, assim o fazendo, será sujeito de transformação.

Na pesquisa que originou este livro, ouvida a magistratura federal e do trabalho, percebe-se que ainda há integrantes, homens e mulheres, posicionando-se no sentido de que a igualdade de gênero não é importante, ou é pouco importante, para o Judiciário. No entanto, a maioria das(os) respondentes informou que é extremamente importante ou muito importante.

Figura 4 – Percepção sobre a importância da igualdade de gênero, por sexo

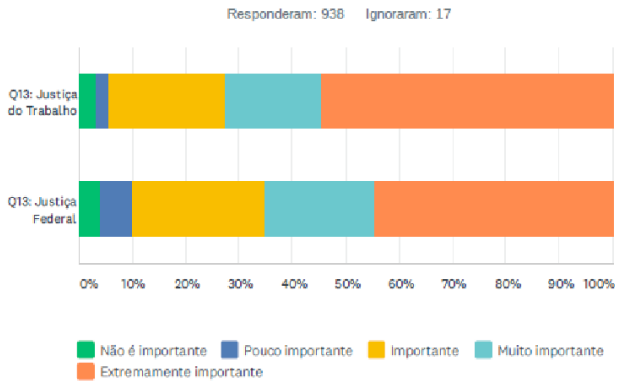


	NÃO É IMPORTANTE	POUCO IMPORTANTE	IMPORTANTE	MUITO IMPORTANTE	EXTREMAMENTE IMPORTANTE	TOTAL
Q8: Feminino (A)	2.21% 14 B	2.37% 15 B	18.61% 118 B	19.56% 124	57.26% 363 B	67.59% 634
Q8: Masculino (B)	5.59% 17 A	6.25% 19 A	30.59% 93 A	17.11% 52	40.46% 123 A	32.41% 304
Total de respondentes	31	34	211	176	486	938

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Quando os dados são comparados por segmento do Judiciário, a Justiça Federal apresenta número percentual de respondentes superior considerando que a igualdade de gênero não é importante (3,75%) ou pouco importante (6,37%), já que, na Justiça do Trabalho, os respondentes que indicaram a não importância foram 3,13% e a pouca importância foram 2,53%. Também na Justiça do Trabalho há maior consideração sobre a muita importância e extrema importância da igualdade de gênero no Judiciário (72,72%) do que na Justiça Federal (65,17%).

Figura 5 – Percepção sobre a importância da igualdade de gênero, por segmento da justiça

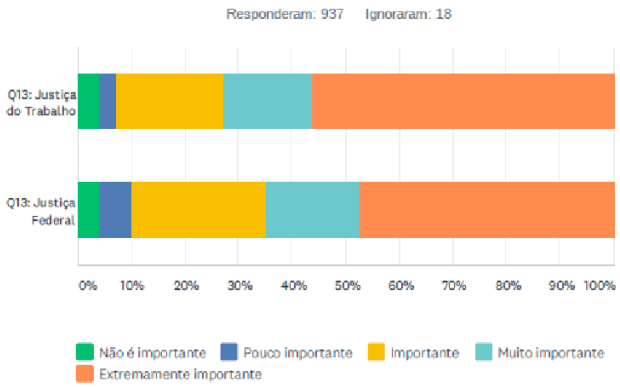


	NÃO É IMPORTANTE	POUCO IMPORTANTE	IMPORTANTE	MUITO IMPORTANTE	EXTREMAMENTE IMPORTANTE	TOTAL
Q13: Justiça do Trabalho (A)	3.13% 21	2.53% 17 B	21.61% 145	18.03% 121	54.69% 367 B	71.54% 671
Q13: Justiça Federal (B)	3.75% 10	6.37% 17 A	24.72% 66	20.60% 55	44.57% 119 A	28.46% 267
Total de respondentes	31	34	211	176	486	938

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Quando se trata da compreensão sobre a importância da igualdade de raça no Judiciário, na pergunta seguinte, P18, com 937 respondentes, entre magistrados e magistradas dos dois ramos da Justiça, na Justiça do Trabalho, mais do que na Justiça Federal, permanece a visão de que essa isonomia é muito importante ou extremamente importante:

Figura 6 – Percepção sobre a importância da igualdade de raça, por segmento da justiça

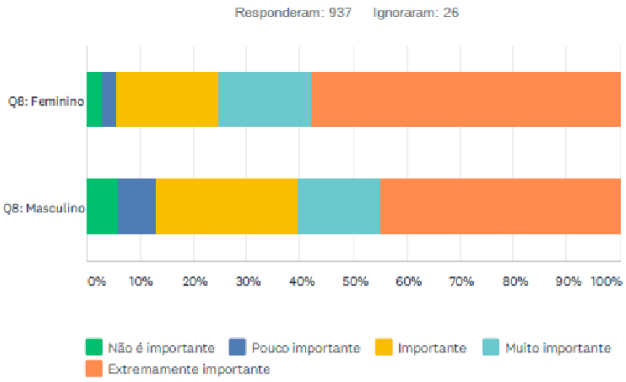


	NÃO É IMPORTANTE	POUCO IMPORTANTE	IMPORTANTE	MUITO IMPORTANTE	EXTREMAMENTE IMPORTANTE	TOTAL
Q13: Justiça do Trabalho (A)	3.73% 25	3.28% 22 B	20.00% 134	16.72% 112	56.27% 377 B	71.50% 670
Q13: Justiça Federal (B)	3.75% 10	6.37% 17 A	25.09% 67	17.23% 46	47.57% 127 A	28.50% 267
Total de respondentes	35	39	201	158	504	937

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Filtrando-se a P18 por sexo, o padrão encontrado em relação à pergunta P17 é mantido, ou seja, as mulheres atribuem maior importância à igualdade de raça do que os homens, pois mulheres foram 5,53% e homens 12,83% que afirmaram não ser importante ou pouco importante a igualdade de gênero, ou seja, mais que o dobro dos homens não dão relevância a essa questão no Judiciário da União.

Figura 7 – Percepção sobre a importância da igualdade de gênero, por sexo



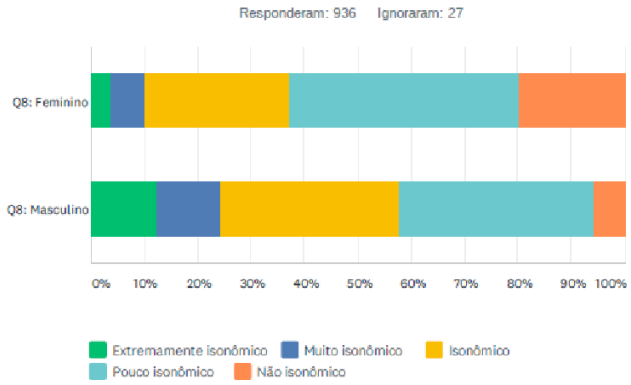
	NÃO É IMPORTANTE	POUCO IMPORTANTE	IMPORTANTE	MUITO IMPORTANTE	EXTREMAMENTE IMPORTANTE	TOTAL
Q8: Feminino (A)	2.69% 17 B	2.84% 18 B	18.96% 120 B	17.54% 111	57.98% 367 B	67.56% 633
Q8: Masculino (B)	5.92% 18 A	6.91% 21 A	26.64% 81 A	15.46% 47	45.07% 137 A	32.44% 304
Total de respondentes	35	39	201	158	504	937

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Investigando-se a cognição do Judiciário como espaço isonômico entre homens e mulheres na magistratura, as diferenças que se verificam em razão do sexo dos respondentes são expressivas. Na P19, o percentual de homens que considerou o Judiciário extremamente isonômico (12,17%) e muito isonômico (11,84%) foi bastante superior ao das mulheres que consideraram extremamente isonômico (3,64%) e muito isonômico (6,49%).

Um dado interessante é obtido quando a mesma pergunta é comparada por segmento da Justiça. Na Justiça Federal há maior sensação de pouca ou nenhuma isonomia na instituição, com 63,67% dos respondentes se posicionando nesse sentido, ou 170 pessoas de um universo de 267 respondentes. A consciência de ser o Judiciário uma instituição com espaços isonômicos entre homens e mulheres prevalece entre os respondentes que integram a magistratura do trabalho (32,14%) em comparação aos integrantes da magistratura federal (21,72%).

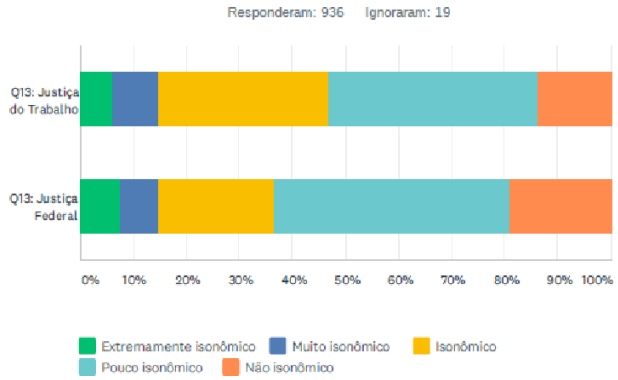
Figura 8 – Judiciário como instituição com espaços isonômicos entre homens e mulheres, por sexo



	EXTREMAMENTE ISONÔMICO	MUITO ISONÔMICO	ISONÔMICO	POUCO ISONÔMICO	NÃO ISONÔMICO	TOTAL
Q8: Feminino (A)	3.64% 23 B	6.49% 41 B	27.06% 171 B	42.88% 271	19.94% 126 B	67.52% 632
Q8: Masculino (B)	12.17% 37 A	11.84% 36 A	33.55% 102 A	36.51% 111	5.92% 18 A	32.48% 304
Total de respondentes	60	77	273	382	144	936

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Figura 9 – Judiciário como instituição com espaços isonômicos entre homens e mulheres, por segmento de justiça



	EXTREMAMENTE ISONÔMICO	MUITO ISONÔMICO	ISONÔMICO	POUCO ISONÔMICO	NÃO ISONÔMICO	TOTAL
Q13: Justiça do Trabalho (A)	5.98% 40	8.67% 58	32.14% 215 B	39.31% 263	13.90% 93 B	71.47% 669
Q13: Justiça Federal (B)	7.49% 20	7.12% 19	21.72% 58 A	44.57% 119	19.10% 51 A	28.53% 267
Total de respondentes	60	77	273	382	144	936

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Na tarefa da transformação cognitiva, a força da mudança, individual ou coletiva, pode ser vetorizada a partir do órgão que tem como um dos seus propósitos principais o aperfeiçoamento do Judiciário, contribuindo para torná-lo um ambiente mais inclusivo em relação às mulheres, com olhar de transversalidade, o que não significa dizer que as dificuldades desaparecerão, em razão do poder simbólico da dominação masculina que se encontra nos homens e mulheres, agentes de Justiça. Porém, iniciam-se os passos nessa direção.

A instituição e o fomento de políticas públicas no âmbito do Poder Judiciário são necessários à administração da Justiça. Ao CNJ cabe, como atribuição constitucional, o planejamento e implementação de políticas de âmbito nacional, integrando programas, em todo o território do país, relativos à informatização, qualificação de servidores, acesso à Justiça e gestão administrativa, pensando o sistema de justiça como estrutura nacional e integrada (Renault, 2005).

No Brasil, o protagonismo do órgão pensante sobre administração da Justiça, em todos os seus ramos e na extensão territorial do país, mostra-se substancial para o fomento e indução de políticas públicas que estimulem, tanto a participação

feminina no Judiciário, para as mulheres, como sujeitos da diversidade, assim como novas lentes para os órgãos que prestam a jurisdição, em sua tarefa hermenêutica.

Essas são as lentes da diversidade, o que se conecta com a literatura de Gilman (2016) e se debruça sobre a necessidade do olhar diferenciado, sob perspectiva de gênero, em razão da percepção de existência do "papel de parede amarelo", velado, simbólico ou flagrante, que aprisiona e precisa, não só ser rompido, mas ser rompido para que as mulheres consigam se libertar da condição que lhe foi imposta ao longo do tempo, como objeto de outrem e não agentes de sua própria história.

Assim, encontra-se inserido no papel do CNJ, como indutor de políticas públicas de gênero no âmbito do Poder Judiciário, possibilitar o desempenho e fruição de todas as capacidades das mulheres neste segmento de poder, sendo imprescindível ao sucesso da Agenda 2030 da ONU para o Desenvolvimento Sustentável, que tem como ODS5 e ODS16 a equidade de gênero e a promoção ao amplo acesso à justiça e construção de instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis.

É certo que a pandemia de saúde pública da Covid-19, que vem sendo experienciada pela humanidade, pode retardar avanços e até mesmo possibilitar retrocessos em determinados cenários, porém, os progressos devem ser protegidos e impulsionados. O CNJ ajustou o seu percurso e atuação para prosseguir com o planejamento estratégico da Justiça durante o período de pandemia e continuou a debater a inserção da Agenda 2030 nesse planejamento, bem como as políticas públicas importantes ao seu sucesso e ao avanço em relação à equidade de gênero no Judiciário, como o incentivo à participação feminina no Judiciário e estudos sobre julgamento com perspectiva de gênero[75].

[75] Desde final de 2019 encontra-se em curso a pandemia de saúde pública provocada pelo vírus Sars-Cov-2, que provoca a doença Covid-19, fazendo com que um número inimaginável de pessoas, no mundo inteiro, fosse acometidas pelo adoecimento e pela morte, fechando as fronteiras de países e levando a população ao isolamento social. Muitas atividades do Judiciário e do CNJ prosseguiram com o uso das Novas Tecnologias da Informação e Comunicação (NTICs), inclusive a elaboração do Planejamento Estratégico do Poder Judiciário.

5.4.1 Incentivo à participação feminina no Poder Judiciário

Identificadas as assimetrias entre homens e mulheres no âmbito do Judiciário, não cabe somente às mulheres que integram este poder da República o agir político para, individualmente, suplantar as possíveis barreiras existentes à ocupação de espaços de poder e decisão. Pensar o sistema de justiça como estrutura nacional significa mapear áreas de atuação que envolvam todo o país, bem como estabelecer políticas públicas voltadas para as dificuldades encontradas. Nesse objetivo, e inspirado pela Agenda 2030 da ONU, o CNJ aprovou a Resolução n. 255, de 04 de setembro de 2018, que "Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário" (CNJ, 2018b).

A princípio, dois aspectos podem ser destacados com a publicação do normativo referenciado. O primeiro deles é a atuação do CNJ como verdadeiro *policy maker*, instituindo política pública para fomento de medidas que objetivem redução das assimetrias, ainda existentes, entre homens e mulheres, no Judiciário. O segundo ponto é que a Resolução n. 255 significa atenção do CNJ a tema que se encontra na pauta mundial, que é o necessário enfrentamento à persistência global das desigualdades de gênero.

Com nítida natureza de política pública, trata-se de um marco normativo que destacou, textualmente, a necessidade de espaços democráticos de igualdade entre homens e mulheres; a assimetria existente na ocupação dos cargos do Judiciário; a ratificação, pelo Brasil, da "Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher" (CEDAW).

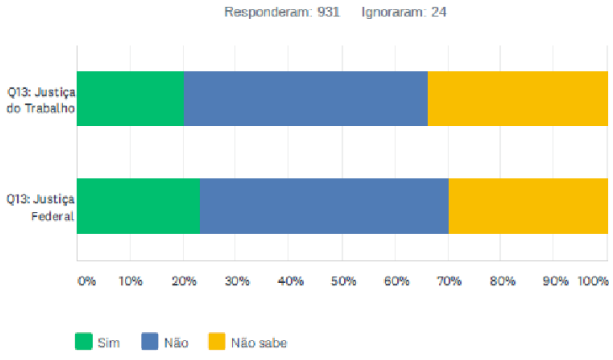
Além disso, as considerandas do ato normativo mencionado expressam o necessário esforço que deve ser empreendido para se atingir o ODS5 da Agenda 2030. Significa alcançar a equidade de gênero, de forma a repercutir a evidência de que esse alcance proporciona efeitos multiplicadores e benefício ao desenvolvimento sustentável, pela participação na política, na economia e em diversas áreas de tomada de decisão, bem como garantia da participação plena e efetiva das mulheres, assim como a isonomia nas oportunidades para liderança, em todos os níveis que dizem respeito à tomada de decisão na esfera pública, em especial, no Judiciário.

Vê-se que a política pública estabelecida pela Resolução n. 255 reflete a

percepção da necessidade de incentivo, a ser adotado por todos os ramos e unidades do Judiciário do país, para que as assimetrias entre homens e mulheres sejam diminuídas ou se tornem inexistentes, em cargos de chefia e assessoramento, bancas de concurso e mesmo como expositoras em eventos de natureza institucional.

No entanto, a pesquisa deste livro constatou que ainda há muitos integrantes da magistratura, homens (36,96%) e mulheres (30,57%), que sequer sabem se existe ou não política de incremento da participação feminina no Judiciário e outros que disseram não existir qualquer política dessa natureza em sua instituição, sendo 49,04% das mulheres e 40,26% dos homens. No quesito retratado na P23, os segmentos da Justiça do Trabalho e da Justiça Federal apresentaram respostas similares, conforme pode ser observado na Figura 10 a seguir.

Figura 10 – Percepção sobre a existência de política para incremento da participação feminina no judiciário, por segmento de justiça



	SIM	NÃO	NÃO SABE	TOTAL
Q13: Justiça do Trabalho (A)	20.36% 136	45.81% 306	33.83% 226	71.75% 668
Q13: Justiça Federal (B)	23.19% 61	47.15% 124	29.66% 78	28.25% 263
Total de respondentes	197	430	304	931

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Portanto, essa atuação do CNJ, como órgão essencial ao planejamento do Judiciário em todos os seus ramos, é imprescindível na formulação de políticas públicas direcionadas ao tema. A partir do estabelecimento da política pública de incentivo à participação feminina no Judiciário, deu-se início um processo de

indução para que as demais instituições também adotem suas pautas de isonomia entre homens e mulheres e as definam como prioritárias, com a dificuldade de que seja, de fato, implementada e conhecida pelos integrantes das instituições.

Como alertou Barcellos (2018, p. 198), o desafio de se transformar a realidade tem no estabelecimento de uma política pública apenas o ponto de partida, isso porque a "transformação da realidade não se seguirá magicamente à expedição da norma e sequer a execução da própria lei e da política por ela delineada são automáticas".

Dois principais processos precisam ser observados para o sucesso da efetividade de uma política pública, estabelecida por uma norma, para "efetivar a proteção, a promoção ou o respeito de direitos fundamentais no mundo real". Inicialmente, é preciso verificar o conteúdo da política pública, a implementação, de fato, das medidas delineadas, criando-se, por exemplo, estruturas administrativas de acompanhamento, alocação contínua orçamentária, contratação de pessoal e infraestrutura suficientes para atendimento dos públicos-alvo da política, compra de produtos, produção de relatórios, pesquisas e monitoramento. O segundo ponto importante é a verificação se os resultados esperados estão concretamente se produzindo, em caráter geral e regionalmente (Barcellos, 2018, p. 198).

É dizer, a implementação de uma política pública, como a estabelecida pelo CNJ para incentivar a participação feminina no Poder Judiciário, demanda constante acompanhamento, produção de pesquisas e relatórios, além de verificação dos resultados ao longo do tempo, no país, nas regiões e nos segmentos de Justiça, a fim de se concretizar com sucesso.

A Resolução n. 255, como ponto de partida, atuou de forma rizomática, estimulando a atuação de órgãos dos diversos ramos do Poder Judiciário em relação ao tema. A Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT), por exemplo, instituiu, em atenção à política pública estabelecida naquele normativo, a "Comissão de Estudos para o Incentivo à Participação Institucional Feminina", conforme estampado no Ato n. 1/ENAMAT, de 17 de janeiro de 2019 (ENAMAT, 2019a).

Em uma primeira atuação, essa Comissão produziu o relatório "Dificuldades na carreira da magistrada", divulgado em março de 2019, com resultado obtido

mediante questionário *online* integrado por 19 perguntas objetivas e enviado às magistradas do trabalho no país. A pesquisa ocorreu no período de 15 de fevereiro de 2019 a 08 de março de 2019, sendo colhidas respostas de 758 magistradas, equivalentes a 43% do número de e-mails cadastrados junto ao CNJ, que eram 1.766, apesar do total de magistradas corresponder, à época, a 1.867, de acordo com os cargos providos informados pela Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho (ENAMAT, 2019b, p. 6).

A pesquisa teve como objetivo identificar dificuldades no percurso profissional das magistradas trabalhistas, em razão do marcador de gênero, para possibilitar a apresentação de "subsídios para o fortalecimento das políticas judiciárias voltadas ao atendimento do princípio da não discriminação, em favor da igualdade de direitos entre os gêneros e ao fortalecimento da liderança feminina no ambiente funcional" (ENAMAT, 2019b, p. 6).

Conforme essa investigação da ENAMAT, as magistradas trabalhistas encontram-se, em sua maior parte, entre 31 e 50 anos (70,5%), com mais de 50 anos são 28,8% e 0,7% na faixa etária entre 20 e 30 anos. A maioria é casada (61,2%) e em união estável (11,7%); separadas e divorciadas são 15,7%; solteiras são 10,9% e viúvas 0,4%. A maior faixa possui 1 ou 2 filhos (25,5% e 38,9%); 21,1% não têm filhos; 10,9% têm 3 filhos e 3,6% têm 4 filhos ou mais (ENAMAT, 2019b, p. 9).

Quanto ao perfil de raça/cor declarado, há pouca diversidade étnico-racial, eis que 81% se declararam brancas, 14,9% pardas, 2,2% pretas, 1,6% amarelas e 0,3% indígenas, conectando-se com o que foi constatado no Perfil Sociodemográfico produzido pelo CNJ, em 2018 (ENAMAT, 2019b, p. 9).

Importante o destaque oferecido à discriminação, tendo mais da metade das respondentes (53,2%) informado ter sofrido atitudes discriminatórias em função do gênero no ambiente de trabalho, especialmente entre 20 e 30 anos. Os principais agressores são os advogados (em torno de 80%); partes ou testemunhas homens (47,6%) e colegas magistrados (42,2%). Os maiores agentes discriminatórios em relação às magistradas da faixa entre 20 e 30 anos são os servidores e servidoras do Judiciário. No caso das juízas pretas, os maiores agentes discriminadores são partes ou testemunhas homens. Quando se trata de desembargadoras ou ministras, os magistrados são os maiores agentes discriminadores e, para as juízas substitutas,

os servidores ocupam essa posição (ENAMAT, 2019b, p. 15).

Além disso, a existência de violência psicológica no trabalho foi reportada por 25,9% das magistradas respondentes, figurando os magistrados e advogados como maiores agressores psicológicos. Conforme posição na carreira, as ministras informaram não ter sofrido violência psicológica, 1/4 das juízas titulares e substitutas sofreram violência dessa natureza e as desembargadoras um pouco menos. Os magistrados são os maiores agressores das desembargadoras e os advogados das juízas titulares e substitutas (ENAMAT, 2019b, p. 15).

As magistradas agredidas tomaram alguma providência em 45,3% das respostas e não tomaram qualquer providência em 43%. A maioria das magistradas trabalhistas respondentes não percebe que a condição de gênero dificulta ou atrasa as promoções na carreira (70,4%). Somente 29,6% indicaram possuir a percepção dessa dificuldade, em razão de gênero (ENAMAT, 2019b, p. 35-41).

De forma geral, as respondentes trabalhistas posicionaram-se no sentido de que há igualdade de oportunidades para participação em comissões e comitês, atividades acadêmicas, mandatos associativos, exercício de cargos diretivos, mas 37% afirmam perceber desigualdade de oportunidades em relação a convites para participar de comissões ou comitês; para concorrer a cargos diretivos (36%), mandatos associativos (28,5%) e participar de atividades acadêmicas (30%), (ENAMAT, 2019b, p. 43).

Por fim, a investigação apontou que 1/3 das respondentes sofreram violência física ou sexual em alguma fase da vida, independentemente do local da ocorrência, pois 172 magistradas (22,8%) disseram que sim, antes do ingresso na carreira; após ingressar na magistratura, 25 juízas sofreram agressão (3,3%) e, antes e depois, 25 juízas responderam que sim (3,3%). A faixa etária mais atingida é a de 20 a 30 anos, seguida pela faixa de 41 a 50 anos. O relatório concluiu pela importância da formulação de políticas públicas previstas na Resolução CNJ n. 255, em razão das respostas obtidas na investigação (ENAMAT, 2019b, p. 41-44).

O Superior Tribunal de Justiça (STJ), por sua vez, em 20 de novembro de 2018, após a edição da política pública do CNJ, formou grupo de trabalho para estudar possíveis medidas a assegurar a participação institucional feminina, conforme Portaria STJ/GP n. 352, de 20 de novembro de 2018 (STJ, 2018).

Posteriormente, em 07 de março de 2019, pela Instrução Normativa STJ/GP n. 07, de 01 de março de 2019, foi instituído o "Programa de Participação Institucional Feminina", "Equilibra", tendo como objetivos, entre outros, o equilíbrio de oportunidades entre homens e mulheres nas unidades do Tribunal; proposição de políticas de valorização da mulher; incentivo da participação feminina no ambiente institucional (STJ, 2019a).

Esse programa foi, posteriormente, substituído pelo "Programa de Gestão Institucional de Direitos Humanos no Superior Tribunal de Justiça", com objetivos, além de outros, de desenvolver ações relativas à igualdade de gênero e participação institucional feminina; fomentar o equilíbrio de oportunidades entre homens e mulheres, negros, pardos e brancos nas unidades do Tribunal; prevenir ocorrências de assédio, violência ou discriminação (STJ, 2021).

Ainda no âmbito do STJ e com perspectiva de gênero, foram publicadas as Resoluções Administrativas números 5 e 6, de 01 de março de 2019 (STJ, 2019b, 2019c). A Resolução n. 5 estabelece que a servidora em gozo de licença maternidade e o servidor em fruição de licença paternidade têm preferência para a designação de períodos de férias imediatamente após o término da licença. Já a Resolução n. 6 prevê que as indicações para ocupação de cargos em comissão e funções de assessoramento devem respeitar a proporcionalidade entre homens e mulheres, na medida do que for possível.

No mesmo dia, foi publicada também a Instrução Normativa n. 6, regulamentando a concessão de bolsas de estágio remunerado no STJ, prevendo, em seu art. 38, a possibilidade de reinício de estágio no tribunal para a estagiária desligada a pedido em razão do nascimento de filho, sem que precise participar de novo processo seletivo (STJ, 2019d).

Seguindo o percurso da elaboração de políticas públicas necessárias ao avanço do Judiciário brasileiro, o CNJ, mediante Portaria n. 133, de 28 de setembro de 2018, também instituiu um Comitê Interinstitucional, com o objetivo de avaliar a integração das metas do Poder Judiciário às metas e indicadores dos ODS da Agenda 2030 (CNJ, 2018b).

O primeiro relatório preliminar produzido pelo Comitê Interinstitucional foi publicado no ano 2019, trazendo, em um de seus capítulos, a previsão da integração

entre o CNJ e a Agenda 2030, bem como a proposta para criação da Meta 9, no âmbito do Poder Judiciário, com o objetivo de institucionalizar os ODS da Agenda 2030 nesse poder da República, aperfeiçoar a comunicação do Judiciário com os usuários do sistema, intensificar o intercâmbio nacional e internacional com a rede de inovação no setor público e tornar os indicadores da prestação jurisdicional ainda mais transparentes, eficientes e responsivos à sociedade (CNJ, 2019a).

A Meta 9 foi aprovada no "XIII Encontro Nacional do Judiciário", realizado nos dias 25 e 26 de novembro de 2019 (CNJ, 2019b), ocasião em que integrantes da alta administração dos Tribunais do país, presidentes e corregedores, bem como os integrantes do Comitê Gestor Nacional da Rede de Governança Colaborativa, se reúnem para, anualmente, avaliar a estratégia nacional, aprovar metas nacionais, diretrizes e iniciativas estratégicas para o biênio subsequente e ajustar as do ano anterior, bem como divulgar e premiar desempenho dos tribunais, unidades e servidores no cumprimento das metas nacionais.

Com a aprovação e integração da Meta 9 à estratégia nacional do Poder Judiciário brasileiro, foi evidenciada a importância da Agenda 2030 e sua institucionalização nos tribunais, assim como, portanto, do ODS5, que trata da equidade de gênero, e do ODS 16, que indica a necessidade de paz, justiça e instituições eficazes, intrinsecamente ligado à atuação do Judiciário.

Apesar do contexto de pandemia de saúde pública, observado em razão da Covid-19, o CNJ, prosseguindo nas atividades relacionadas à Agenda 2030 e também ao ODS5, realizou o segundo e o terceiro Encontros Ibero-Americano da Agenda 2030 do Poder Judiciário, em 20 de agosto de 2020 e 01 de junho de 2021 (CNJ, 2020, 2021), utilizando-se plataforma de videoconferência; também de forma telepresencial, proporcionou a "Reunião pública sobre igualdade racial no Judiciário brasileiro" (CNJ, 2021), em 12 de agosto de 2020, para debater o tema igualdade racial no Judiciário brasileiro.

A presidência do CNJ editou a Portaria n. 44, de 3 de março de 2020 (CNJ, 2020), instituindo "grupo de trabalho destinado a avaliar mecanismos de maior participação das mulheres nos processos seletivos de ingresso à magistratura", inspirada pela Resolução n. 255 e observando a competência institucional do CNJ como órgão fomentador de políticas públicas para o Judiciário. Na conclusão dos

trabalhos do grupo, foi sugerida a realização da pesquisa "A participação feminina nos concursos para magistratura" (CNJ/ENFAM, 2020).

O relatório, com base nas informações oferecidas pelos tribunais sobre composição de comissões organizadoras e de bancas examinadoras[76] dos processos de seleção para ingresso na magistratura, indicou que, nos certames da Justiça do Trabalho, a representatividade feminina é sempre maior do que nos outros ramos do Judiciário. Desde 2010 que a participação em comissões e bancas é superior a 20%. Nas comissões, desde 2013, a participação feminina supera 35% (CNJ/ENFAM, 2020, p. 20-31).

Nos TRFs, entre 1988 e 2018, foi constatado que a maior participação das mulheres em comissões e bancas de concursos para a magistratura federal ocorre no TRF 3, com 31,7% de mulheres. O TRF 5 consegue contar com 11,9% de mulheres em comissões, mas alcança o pior patamar da Justiça Federal em bancas examinadoras, com 3,3% de participação feminina. Os demais, TRF1, TRF2 e TRF4 permanecem em, no máximo, 11,9% de integrantes mulheres em bancas e comissões, constatando-se, também, que nos concursos com maior participação de mulheres examinadoras há maior percentual de mulheres aprovadas entre as inscritas (CNJ/ENFAM, 2020, p. 18-31).

A Resolução CNJ n. 255 constitui um marco normativo de muita significância para a investigação da participação das mulheres no Judiciário e, a partir dela, houve o estímulo à elaboração de pesquisa e estudos sobre hiato de gênero e políticas públicas que possam contribuir com o aperfeiçoamento desse poder e o melhor desenvolvimento de suas atividades no interesse da sociedade e na concretização dos valores constitucionais vigentes na ordem jurídica do país.

A amplitude cognitiva da matéria abrange não apenas o *gap* de gênero na instituição, mas a melhor formação dos seus integrantes, singularmente magistrados e magistradas, para uma visão menos oblíqua quanto à necessária perspectiva de gênero na tramitação e finalização dos processos judiciais, seja mediante

[76] Segundo o relatório de pesquisa, "Comissão Organizadora" foi definida como "grupo responsável pela organização e acompanhamento de todo o procedimento do concurso, em todas as suas fases", mesmo que a nomenclatura varie nos tribunais. "Banca Examinadora" foi definida como "o grupo responsável pela aplicação e avaliação da prova oral", também independentemente da nomenclatura oferecida pelos tribunais (CNJ/ENFAM, 2020, p. 11).

pronunciamento decisório ou composição dos conflitos.

Nesse cenário, e atentando-se para a experiência já existente em outros países, o CNJ constituiu Grupo de Trabalho com o objetivo de colaboração na implementação das políticas nacionais relativas ao "Enfrentamento à Violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário" e ao "Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário", estabelecidas pelas Resoluções ns. 254 e 255. Esse grupo de trabalho teve a finalidade de apresentar estudos e uma proposta para se estabelecer "Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero" no Judiciário brasileiro (CNJ, 2021).

5.4.2 Julgamento com perspectiva de gênero

Observando-se as lacunas existentes quanto à injustiça hermenêutica, abordada no capítulo 3, o avanço na política pública de "Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário", estabelecido mediante Resolução CNJ n. 255, dialoga com o constitucionalismo feminista e a possibilidade de julgamento com perspectiva de gênero, pois magistradas e magistrados, a quem compete a distribuição da Justiça, nascem e crescem inseridos na ordem social prevalecente, assimilando os padrões culturais e de conduta que lhe são transmitidos pelas instituições ao longo do tempo, o que proporciona um ângulo de visão construído a partir do que foi internalizado nessa caminhada de vida e que pode ser projetado na sua atuação profissional.

Considerando-se essa realidade, o discernimento sobre a necessidade de julgamento com perspectiva de gênero já vem sendo debatido internacionalmente, tendo a *Suprema Corte de Justicia de la Nación* (SCJN) firmado protocolo que orienta o julgamento com enfoque de gênero, assim como o Centro de Estudos Judiciários (CEJ), em Portugal, proporcionando debate sobre o tema na formação de seus magistrados e magistrados do Ministério Público.

A atuação profissional dos membros do Judiciário é permeada por sua integração à sociedade e traz consigo a visão de mundo adquirida nos ambientes da família, da escola, da igreja, validadora do padrão de domínio do homem nas relações

sociais e instituições. A mudança de perspectiva no atuar profissional dos julgadores e julgadoras, considerando-se a abordagem de gênero, isto é, considerando-se ambos os gêneros e as desigualdades de poder entre eles e dentro deles (Féria, 2018), precisa, portanto, da ação política de muitos, e não apenas do atuar individual.

Trata-se de uma mudança de paradigma, para a qual alguns já se atentaram, mas ainda há um longo caminho a percorrer a fim de que possa começar a repercutir entre os integrantes da magistratura do país, no exemplo da política pública de estímulo à participação feminina no Poder Judiciário.

Essa atuação transformadora também envolve a efetivação do ODS16, da Agenda 2030, que pretende "promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis" (ONU, 2015).

O acesso à justiça e a eficácia do Judiciário, com responsabilidade e inclusão, perpassam no reconhecimento da diversidade e existência de grupos vulneráveis e menos favorecidos no contexto social nos quais se insere. Por outro lado, há necessidade de se voltar o olhar à instituição, majoritariamente integrada por homens, que oferece a hermenêutica judicial a partir desse olhar masculino e branco.

O esforço para integração da experiência e conhecimento de grupos "marginalizados hermeneuticamente", a exemplo de mulheres e negros, alinha-se, portanto, por uma perspectiva de gênero interseccional[77], com lentes da diversidade que possibilitem o reconhecimento identitário de grupos socialmente impotentes e de sua experiência, a fim de se internalizar, na comunidade do Judiciário, o efetivo sentido da Agenda 2030.

Essa necessidade é evidenciada quando se observa o conteúdo da pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), em parceria com o CNJ, intitulada "O Poder Judiciário no Enfrentamento à Violência Doméstica e Familiar contra as Mulheres", com a finalidade de "diagnosticar o atendimento prestado pelo sistema de justiça às mulheres em situação de violência doméstica e

[77] Rememore-se que Crenshaw (1989) elaborou o conceito de interseccionalidade com o olhar para diversas formas de opressões que as mulheres experimentam, em singular, não apenas pelo sofrimento da discriminação por serem mulheres, mas por serem negras também. Na época, a intersecção entre raça e classe predominava, mas a interseccionalidade ampliou-se para inclusão das várias formas de discriminação, incluindo todas as mulheres e suas diferenças.

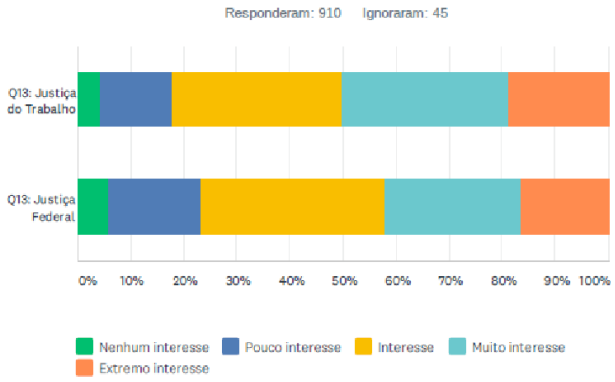
familiar, especialmente no que diz respeito ao seu caráter multidisciplinar e integral" (CNJ, 2019d).

No documento de pesquisa foi desenvolvida uma tipologia da magistratura quando em atuação em casos de Violência Doméstica e Familiar contra as Mulheres (VDFM), classificando-se os juízes e juízas em comprometidos, moderados e resistentes. Evidente diferença na condução do processo judicial aflorava entre os magistrados e magistradas que participaram de formação específica na área e os que assim não procederam (CNJ, 2019d).

O resultado dessa pesquisa do CNJ e IPEA pode ser analisado em sintonia com os dados coletados no *survey* desta investigação, quando, na P30, indagou-se aos magistrados e magistradas da União qual o interesse que tinham em relação à temática de gênero. Do universo de 910 respondentes, sendo 615 mulheres (67,58%) e 295 homens (32,42%), manifestaram nenhum interesse em relação ao tema gênero 22 mulheres (3,58%) e 20 homens (6,78%); pouco interesse 69 mulheres (11,22%) e 63 homens (21,36%); interesse 189 mulheres (30,73%) e 111 homens (37,63%); muito interesse 196 mulheres (31,87%) e 74 homens (25,08%); e extremo interesse 139 mulheres (22,60%) e 27 homens (9,15%).

Comparando-se a mesma pergunta em razão do segmento de justiça, a faixa de nenhum interesse e pouco interesse é mais significativa na Justiça Federal (23,05%) do que na Justiça do Trabalho (17,59%), assim como demonstraram maior e extremo interesse, em temas de gênero, os respondentes da Justiça do Trabalho.

Figura 11 – Interesse pela temática de gênero, por segmento de justiça



	NENHUM INTERESSE	POUCO INTERESSE	INTERESSE	MUITO INTERESSE	EXTREMO INTERESSE	TOTAL
Q13: Justiça do Trabalho (A)	4.13% 27	13.46% 88	32.26% 211	31.19% 204	18.96% 124	71.87% 654
Q13: Justiça Federal (B)	5.86% 15	17.19% 44	34.77% 89	25.78% 66	16.41% 42	28.13% 256
Total de respondentes	42	132	300	270	166	910

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Indagadas(os) sobre a importância da abordagem das questões de gênero na formação das(os) magistradas(os) (P27), do universo de 912 respondentes, sendo 617 mulheres (67,65%) e 295 homens (32,35%), manifestaram que não é importante 28 mulheres (4,54%) e 31 homens (10,51%); pouco importante 34 mulheres (5,51%) e 29 homens (9,83%); importante 175 mulheres (28,36%) e 91 homens (30,85%); muito importante 124 mulheres (20,10%) e 68 homens (23,05%); extremamente importante, 256 mulheres (41,49%) e 76 homens (25,76%).

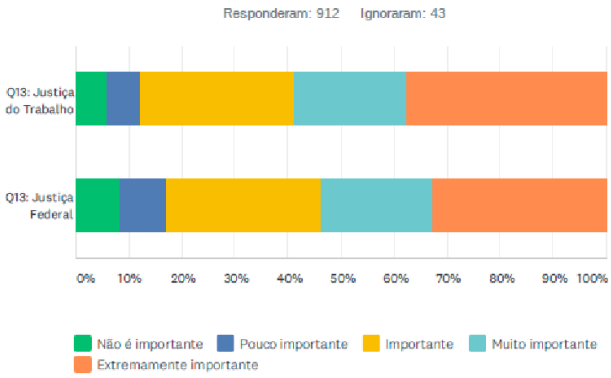
Quando comparada a mesma pergunta em razão do segmento de justiça, a faixa de não é importante e pouco importante é de 12,79% na Justiça Federal e 9,71% na Justiça do Trabalho. Ou seja, ainda há um percentual de magistrados e magistradas, nos dois ramos do Judiciário, que entende não haver importância, ou existir pouca importância em qualquer formação, inicial ou continuada, com abordagem de gênero, para a magistratura.

Associando-se esses dados ao resultado da pesquisa realizada pelo CNJ e IPEA, que classificou os juízes e juízas em comprometidos, moderados e resistentes, vê-se que há reflexo no exercício da jurisdição de acordo com a participação em formação específica na área, quando se trata de violência doméstica, mas parcela

das magistradas e magistrados não enxerga necessidade dessa preparação da magistratura. A capacitação da magistratura no assunto gênero contribui para um prisma mais amplificado e cuidado na abordagem dos casos submetidos ao Judiciário.

Tratando-se da importância do ensino sobre perspectiva de gênero nos julgamentos, na formação inicial e continuada das(os) magistradas(os), na P28, 58,84% dos respondentes da Justiça do Trabalho consideraram ser uma providência muito importante e extremamente importante. Na Justiça Federal, 53,9% dos entrevistados e entrevistadas também consideraram muito importante e extremamente importante a formação da magistratura em julgamento com perspectiva de gênero, mas, ainda há uma parcela que não atribui importância a essa abordagem nos julgamentos.

Figura 12 – Percepção da importância do ensino sobre perspectiva de gênero na formação inicial e continuada da magistratura, por segmento de justiça



	NÃO É IMPORTANTE	POUCO IMPORTANTE	IMPORTANTE	MUITO IMPORTANTE	EXTREMAMENTE IMPORTANTE	TOTAL
Q13: Justiça do Trabalho (A)	5.79% 38	6.25% 41	29.12% 191	21.04% 138	37.80% 248	71.93% 656
Q13: Justiça Federal (B)	8.20% 21	8.59% 22	29.30% 75	21.09% 54	32.81% 84	28.07% 256
Total de respondentes	59	63	266	192	332	912

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

A possibilidade de preconceito de ordem sexista pode afetar as mulheres de forma mais severa pelo exercício de julgar dos juízes e juízas, assim como pela ordem

jurídica do país. Desde 1980, nos Estados Unidos, o *Legal Momentum*[78] estabeleceu o *National Judicial Education Program to Promote Equality for Women and Men in the Courts* (NJEP), pois percebeu a existência de preconceitos sexistas (*The gender bias*) e seus reflexos na administração da justiça (Legal Momentum, 2021, *online*).

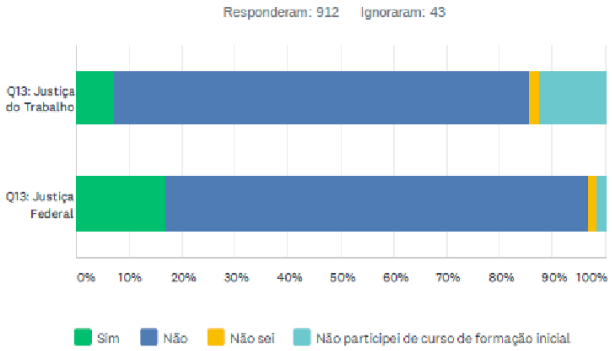
Nos últimos 30 anos, o Programa Nacional de Educação Judiciária para Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens nos Tribunais (NJEP) fixou sua plataforma de ação para promoção de acesso à justiça, em igualdade entre homens e mulheres nos tribunais, em um tripé baseado em educação, publicações e apoio às forças-tarefa sobre preconceito de gênero nos tribunais, contribuindo para educação dos atores do sistema de justiça, como juízes, advogados e demais profissionais, sobre as maneiras mediante as quais o preconceito de gênero (*The gender bias*) pode minar a justiça nas leis criminal, civil e de família. O NJEP concentra sua atuação em casos envolvendo a intersecção de violência sexual e doméstica (Legal Momentum, 2021, *online*).

Em Portugal, o CEJ incluiu no Plano de Formação 2017-2018 de seus juízes a formação *julgar sob perspectiva de gênero: entre a igualdade e constitucionalidade*, que aconteceu em 2018, na Cidade de Limoeiro, com transmissão para vários Tribunais do país e 150 juízes e magistrados do Ministério Público, com o objetivo de trazer o assunto à discussão, mediante reflexão crítica (CEJ, 2018).

Perguntadas(os) se as questões de gênero foram abordadas na formação inicial dos magistrados e magistradas, na P29, a resposta foi massivamente negativa, tanto na Justiça do Trabalho (78,51%), como na Justiça Federal (80,08%). Somente 7,01% das entrevistadas(os) que integram a Justiça do Trabalho disseram que a formação inicial abordou questões de gênero, sendo o percentual maior na Justiça federal, em 16,80%.

[78] Legal Momentum se define como organização nacional sem fins lucrativos que lidera ações pelos direitos legais das mulheres e suas ações em processos judiciais, educação, defesa de políticas e pesquisa são direcionados a ajudar a moldar leis e políticas que afetam a igualdade de gênero, assim como garantir que elas sejam adequadamente implementadas e cumpridas. São apontadas como iniciativas de sucesso programas de educação judicial sobre as realidades da agressão sexual e violência doméstica; defesa bem-sucedida da Lei de Violência contra as Mulheres; e representando mulheres que foram submetidas a discriminação no local de trabalho com processos judiciais precedentes (Legal Momentum, 2021, *online*).

Figura 13 – Questões de gênero abordadas na formação inicial, por segmento de justiça



	SIM	NÃO	NÃO SEI	NÃO PARTICIPEI DE CURSO DE FORMAÇÃO INICIAL	TOTAL
Q13: Justiça do Trabalho (A)	7.01% 46 B	78.51% 515	1.83% 12	12.65% 83 B	71.93% 656
Q13: Justiça Federal (B)	16.80% 43 A	80.08% 205	1.56% 4	1.56% 4 A	28.07% 256
Total de respondentes	89	720	16	87	912

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Matas (2018) esclarece que, em muitos lugares do mundo, o Poder Judiciário adota normas rígidas sobre o que deve ser considerado comportamento apropriado para as mulheres, castigando as que não se ajustam às normas. Os estereótipos[79] também afetam a credibilidade das declarações, argumentos, testemunhos das mulheres, em pluralidade e interseccionalidade, como partes ou testemunhas, possibilitando a prática da injustiça epistêmica (Fricker, 2017).

Os juízes e juízas, portanto, não são imunes à visão estereotipada e os preconceitos podem penetrar transversalmente em suas resoluções, dando lugar a decisões[80] baseadas em crenças preconcebidas sobre a conduta "apropriada" das

[79] "Los estereotipos y prejuicios de género se refieren a la construcción social y cultural de hombres y mujeres en razón de sus diferentes funciones físicas, biológicas y sexuales que asignan atributos características y los roles que deben cumplir unos y las otras (por ejemplo, el rol de cuidadoras para las mujeres o de proveedores para los hombres). Estereotipamos para definir la diferencia que facilite nuestra comprensión de un modelo más simple y para hacer un "guión de identidades" más manejable, pero los estereotipos son la base de las discriminaciones y cuando penetran en el sistema judicial, lo distorsionan al redundar en las percepciones, perpetuando las asimetrías sociales entre hombres y mujeres y en el peor de los casos, pueden llegar a impedir el acceso a la justicia de víctimas y supervivientes de la violencia de género" (Matas, 2018).

[80] Matas (2018) menciona julgamento influenciado por visão estereotipada: "**Abuso Sexual y no agresión sexual porque la niña (de 5 años) no opuso resistencia. Sentencia de 2 de marzo de 2017 de la Audiencia Provincial de Cantabria**. La sentencia condena a tres años y nueve meses de cárcel a un hombre por abusar sexualmente durante cinco años de una vecina menor de edad, que solo tenía 5

mulheres em cada contexto, predispondo a quem julga e comprometendo a imparcialidade necessária à atividade jurisdicional, principalmente em se tratando de sobrecarga judicial, que pode levar ao caminho mais simples e acrítico, validando os "mandatos" sociais derivados dos estereótipos (Matas, 2018).

A perspectiva de gênero pressupõe, portanto, a interpretação das normas objetivando efetivar o direito à igualdade, assumindo-se a obrigação de remover obstáculos que o dificultem ou impeçam, enfrentando-se a impunidade, desigualdade e discriminação, diminuindo-se ou se eliminando a cegueira de gênero. Significa uma nova maneira de abordar o Direito e distribuir justiça, de forma a garantir maior proteção aos direitos humanos das mulheres (Matas, 2018).

A atividade judicial que atente ao julgamento com perspectiva de gênero deve: 1) utilizar critérios de substituição ou comparação hipotética com o objetivo de verificar se, em determinada situação, um homem seria tratado da mesma maneira com que foi tratada uma mulher; 2) considerar a situação de marginalidade real ou potencial, ou de vitimização secundária, na qual possa se encontrar a mulher na hora de valorar sua conduta; 3) integrar o valor de igualdade dos sexos na aplicação de uma norma que, devendo fazê-lo, não considerou este valor ou lacuna axiológica, evitando efeitos perversos (Matas, 2018).

Um importante aspecto a se observar também é tornar visível, na linguagem da Justiça, o sexo invisível, mediante linguagem inclusiva, "marcação sistemática e simétrica do gênero gramatical", como "homens e mulheres desempregadas ou mulheres e homens desempregados" em vez de, genericamente, desempregados. A abstração da referência sexual com emprego de genéricos verdadeiros, como pessoas, elementos, ser humano, chefia, membros, indivíduos, emprego de pronomes invariáveis, como, por exemplo, "constitui requisito da candidatura a prévia informação ao centro de Emprego..., e não os candidatos" (Alvarez, 2018).

---

años de edad cuando empezaron los abusos. No se considera los hechos como agresión sexual, como solicitaban la Fiscalía y la acusación particular, que pedían nueve y diez años de cárcel, respectivamente, al no quedar probado que la niña "opusiera resistencia física o protestara, llorara o gritara, sino que era habitual que volviera a la casa de este hombre que le hacía regalos para contentarla (consolas, ordenador portátil, teléfonos móviles". "**Reducción de pena a agresor de género, por sus condecoraciones militares. Sentencia de 8 de junio de 2012 de la Sala Militar del Tribunal Supremo**. El Alto Tribunal reduce la suspensión impuesta a un militar que agredió a su esposa por considerar que no se tuvieron en cuenta sus condecoraciones militares ni su participación en la misión de paz en Afganistán donde "es frecuente utilizar la fuerza".

Objetivando fazer com que os sistemas de justiça funcionem para as mulheres, a Organização das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e Empoderamento das Mulheres (ONU Mulheres, 2011) elencou dez recomendações, tendo como referência práticas cuja aplicação demonstraram ter grande potencial para aumentar o acesso das mulheres aos serviços judiciais e promover a igualdade de gênero: 1) apoiar organizações de mulheres no âmbito jurídico; 2) promover balcões únicos e serviços especializados para reduzir o abandono de casos na cadeia da justiça, isto é, a série de passos que as mulheres precisam seguir para buscar sua compensação; 3) promover reforma da lei sensível a gênero, pois base de acesso das mulheres à Justiça; 4) usar quotas para aumentar a quantidade de parlamentares; 5) empregar mulheres na primeira linha de aplicação da lei, como policiais mulheres para receber denúncias de agressões sexuais; 6) capacitar juízes e juízas e dar seguimento as suas sentenças; 7) aumentar o acesso das mulheres aos tribunais e comissões de verdade durante e depois de um conflito; 8) implementar programas de reparação sensíveis ao gênero; 9) investir no acesso das mulheres à justiça; 10) colocar a igualdade de gênero no centro dos ODM, hoje inserida na Agenda 2030.

A SCJN, no México, estabeleceu protocolo para julgamento com perspectiva de gênero, a partir da experiência e trabalho do Poder Judiciário e da incorporação dos critérios mais relevantes do Sistema Interamericano e Sistema Universal de Direitos Humanos, com o propósito de atender os problemas detectados e às medidas de reparação determinadas pela CorteIDH nos casos *Gonzales y otras,* "Campo de Algodão" [81], *Fernadez Ortega y otras*, e *Rosendo Cantú y otra*, bem como para estabelecer instrumentos e estratégias de capacitação e formação em perspectiva de gênero e direito das mulheres, propondo caminhos para detectar as circunstâncias estruturais que perpetuam as violações aos direitos humanos em decorrência da identidade de sexo-genérica das pessoas e enfatizando a importância

[81] Como visto no capítulo 1, o Caso Gonzáles e outras, "Campo de Algodão", foi apresentado à jurisdição da CorteIDH em 4 de novembro de 2007, pela CIDH, contra os Estados Unidos Mexicanos, após verificar que o México não observou suas recomendações, denunciando possível responsabilidade do Estado no desaparecimento e morte de três jovens mulheres, que tiveram seus corpos encontrados na plantação de algodão de *Ciudad Juaréz*, em 6 de novembro de 2001 (CORTEIDH, 2009).

de que a atividade jurisdicional considere a complexidade do contexto social, econômico e cultural (SCJN, 2013, 2020).

Em sua primeira edição, esse protocolo para julgamento com perspectiva de gênero já indicou caminhos a serem percorridos para se atingir essa forma de julgar, devendo ser observados: 1) questões prévias ao processo (o caso demanda ordem de proteção? O tema merece abordagem de gênero? 2) Determinação dos fatos e interpretação da prova (qual o contexto em que se desenvolvem os fatos? Entre as pessoas vinculadas ao caso existe uma relação de poder assimétrica? Como isso afeta o pedido e a avaliação das provas? a pessoa pertence a um grupo historicamente desfavorecido? entre outras; 3) Determinação do direito aplicável (por exemplo: qual o marco jurídico de origem interna e internacional aplicável ao caso? Existem sentenças internacionais contra o México que devam ser observadas na solução do caso? a norma responde a uma visão estereotipada ou sexista do sujeito?); 4) Argumentação (aplicação dos princípios constitucionais da igualdade, universalidade, interdependência, indivisibilidade e progressividade; recorrer à análise de gênero contida em julgamentos de outros países e doutrina sobre o assunto; indicar as razões pelas quais, no caso, está subjacente uma relação de poder desequilibrada e/ou um contexto de desigualdade estrutural, além de outros critérios argumentativos); 5) reparação do dano (o dano causado gera um impacto diferenciado com base no sexo, gênero, preferência ou orientação sexual da pessoa envolvida? Que tipo de medidas de reparação podem atender a esse impacto diferenciado? Existe um dano coletivo? é possível repará-lo? entre outros), (SCJN, 2013).

Em 2020, foi elaborado um novo protocolo, no qual foi assentado que o maior desafio do documento anterior era a falta de precedentes da SCJN e julgamentos e resoluções de organismos internacionais que explicassem ou desenvolvessem o que implicava julgar com perspectiva de gênero, ou seja, era um importante instrumento, mas cujo conteúdo carecia de desenvolvimento da jurisprudência e aplicação a casos específicos, mas significou um marco na administração da justiça (SCJN, 2020).

O protocolo atualizado incluiu avanços na jurisprudência do Tribunal Constitucional e a evolução das normas internacionais de direitos humanos sobre

gênero, harmonizando os conteúdos, aprofundando o percurso detalhado anteriormente para se concretizar um julgamento com perspectiva de gênero. O objetivo do protocolo é, assim, oferecer às pessoas encarregadas da aplicação da justiça uma ferramenta prática que facilite a compreensão das implicações da obrigação de se julgar a partir de uma abordagem de gênero (SCJN, 2020).

No Brasil, no ano 2018, surgiu o "Projeto Violeta/Laranja – Feminicídio", no âmbito dos Tribunais do Júri da Capital do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro com a finalidade de "acelerar o acesso à Justiça às mulheres sobreviventes e eventuais familiares que estejam em situação de extrema vulnerabilidade e em risco grave de morte ou de lesão à sua integridade física" assegurando concessão de medidas protetivas de urgência em curto espaço de tempo às vítimas diretas (sobreviventes) e indiretas nos crimes de feminicídio (TJRJ, 2018, 2020).

Wurster (2020, p. 12) esclarece que "julgar com perspectiva de gênero significa dotar uma postura ativa de reconhecimento das desigualdades históricas, sociais, políticas, econômicas e culturais a que as mulheres estão e estiveram sujeitas desde a estruturação do Estado" e, com esse ponto de partida, trilhar o caminho de combate à discriminação e violência, de forma a contribuir com o encerramento de um ciclo que reproduz estereótipos e domina as mulheres.

Oferecendo contribuição para o julgamento com perspectiva de gênero, a AJUFE publicou um guia para decisões judiciais, com esse olhar, em matéria previdenciária, indicando passos que podem ser seguidos pelos integrantes da magistratura para essa abordagem diferenciada, como 1) reconhecimento da (des)igualdade de gênero; 2) identificação e análise dos fatos envolvidos no conflito, se existe desiquilíbrio de poder entre as partes e verificação de possíveis impactos que as desigualdades estruturais e contextuais podem incidir no caso; 3) verificação da necessidade de medidas de proteção, em qualquer etapa do julgamento, atentando-se para a existência de possíveis situações que envolvam violência de gênero; 4) identificação dos direitos indicados como violados e quais os impactos de gênero que os envolve, ou mesmo outros direitos ou violações relacionadas a direitos humanos; 5) identificação e valoração da prova, observando-se cenário de desigualdade, violência ou risco à vítima; 6) identificação e filtro do direito a ser aplicado no caso submetido à apreciação, atentando-se para o arcabouço normativo

que “crie dever de proteção de grupos vulneráveis ou indiquem o sentido que deve ser seguido na interpretação do conflito"; 7) reconhecimento dos próprios vieses e estereótipos, assim como os que orientaram a formulação das leis, para abandoná-los no momento do julgamento; 8) adoção de medidas de proteção e reparação suficientes para evitar violação de direitos atual ou iminente, de forma a superar danos causados e remediar desequilíbrio de poder, bem como desigualdades estruturais implícitas ao conflito; 9) assegurar o cumprimento da decisão judicial (Wurster; Alves, 2020).

O CNJ, no Brasil, estampa, como alguns de seus objetivos estratégicos, promover o acesso ao Sistema de Justiça, garantir agilidade nos trâmites judiciais e administrativos, promover a cidadania e a efetividade no cumprimento das decisões judiciais. Além disso, faz parte de sua tarefa primordial garantir o alinhamento estratégico em todas as unidades do Judiciário, o que significa dizer que cabe ao CNJ pensar a administração da justiça de forma orgânica e integrada em todos os ramos do Poder Judiciário e em todo o território nacional.

Para cumprir sua finalidade de pensar o Judiciário de forma orgânica, objetivando a sua evolução e melhoria, o CNJ cumpre elaborar políticas públicas a serem observadas pelas instituições que integram o Sistema de Justiça. Nessa trilha, alinhando-se à pauta mundial de atenção à diminuição das assimetrias entre homens e mulheres, em sintonia com os ODS n. 5 e n. 16 da Agenda 2030, assim como atentando-se à experiência internacional, apresenta-se de importante contribuição a elaboração de política pública nacional de atenção ao julgamento com perspectiva de gênero, com capilarização em todo o Judiciário e contribuindo para a abertura cognitiva dos juízes e juízas em relação ao tema.

Em 2021, o CNJ e a ENFAM publicaram o documento “Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero", ressaltando se tratar de um instrumento com a finalidade de se alcançar a igualdade de gênero estampada no ODS5 da Agenda 2030 da ONU, conforme compromisso assumido pelo STF e CNJ (CNJ/ENFAM, 2021).

O documento traz em seu conteúdo conceitos essenciais sobre sexo, gênero, identidade de gênero, sexualidade, desigualdades, estereótipos, divisão sexual do trabalho, entre outros, além de apresentar um guia para magistradas e magistrados

para o julgamento com perspectiva de gênero, tratando, inclusive, de questões próprias dos diversos ramos da Justiça (CNJ/ENFAM, 2021).

Também no caminho de melhoria do Judiciário, um significativo ponto de partida compreende a formação inicial e continuada dos magistrados e magistradas no tema julgamento em perspectiva de gênero, inclusive com as lentes da interseccionalidade, por parte das Escolas Judiciais, nacionais e locais, com matriz curricular obrigatória e com objetivo de alcançar o maior número de integrantes da magistratura. No "I Curso Nacional A Mulher Juíza, desafios na carreira e atuação pela igualdade de gênero"[82], foi incluída, em sua programação, a Oficina Julgamento com Perspectiva de Gênero, o que demonstra a relevância do tema (ENFAM, 2019).

É pertinente a atuação capitaneada pelo CNJ com o objetivo de que seja buscado o julgamento com abordagem de gênero, em uma ordem social que se apresenta, ainda, permeada pela proeminência da autoridade e percepção masculinas. Não parece suficiente, nesse propósito, apenas a sensibilidade de alguns indivíduos, mas o atuar coletivo. Isso, no entanto, mostra-se como um passo inicial, pois não significa o desaparecimento, imediato, do poder simbólico masculino, mas a tentativa de ampliação cognitiva para a construção de uma instituição mais inclusiva, democrática, plural e atenta à diversidade da sociedade na qual está inserida.

A pluralidade e a inclusão são características necessárias às instituições para que caminhem no sentido do progresso. Para que isso se efetive, substancialmente, no campo judicial, a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres deve ter em mira a contínua reflexão sobre o tema gênero e magistratura, buscando-se políticas públicas e agenda associativa a fim de serem identificadas e desconstruídas as barreiras invisíveis que são impostas às magistradas ao longo de sua carreira, permitindo-se que pesquisas futuras possam apontar, por exemplo, que as mulheres juízas não se sentem mais preocupadas pelo fato de que o exercício de sua profissão afeta, de forma importante, sua vida familiar, a fim de que não haja

[82] O curso foi promovido pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados Ministro Sálvio de Figueiredo Teixeira (ENFAM), pelo próprio Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT), com apoio da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB) e da Associação dos Juízes Federais do Brasil (AJUFE).

antagonismo entre família e profissão.

Entender a carreira das magistradas federais e como sua progressão se intersecta com maternidade, família, espaços de socialização e deslocamentos geográficos, por exemplo, possibilita a investigação de estratégias que removam barreiras, invisíveis ou flagrantes, que se apresentam nesse percurso.

6 AS JUÍZAS E OS DESAFIOS NA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL

No capítulo 5, ao se tratar sobre políticas públicas de atenção à participação feminina no Judiciário, já foram apontados alguns desafios enfrentados pelas juízas no curso da sua trajetória profissional. Neste capítulo, aborda-se a adversidade inicial enfrentada pelo concurso público, que vem se mostrando extremamente seletivo, assim como algumas dificuldades presentes no mercado de trabalho em geral, para as quais a literatura vem utilizando metáforas representativas e que podem ser visualizadas durante a carreira das magistradas.

Os obstáculos encontrados são perceptíveis de forma intuitiva e pela experiência diária das juízas no ambiente de trabalho, sendo as metáforas um recurso que auxilia ao melhor entendimento desses fenômenos. Isso se encontra presente nas narrativas de vida apresentadas pelas entrevistadas e entrevistados, percebendo-se o processo pelo qual estão passando para maior consciência sobre os acontecimentos relacionados a sua vida profissional, com enfoque de gênero. O desafio do concurso público e os reveses do percurso na carreira, metaforicamente expressados, são estudados nas seções 6.1 e 6.2.

A seção 6.3 dedica-se a explorar a maternidade e a família, em uma trança unida ao trabalho. Nessa seção, observa-se a influência dos estereótipos que permeiam a vida em sociedade, levando à crença, muitas vezes compartilhada pelas próprias juízas, de que a responsabilidade pela preservação dos vínculos afetivos é das mulheres, como agentes de prosperidade da família (Nussbaum, 2017, p. 28), o que implica acontecimentos que retardam o avanço intelectual e a carreira.

6.1 O concurso público como óbice inicial

Antes mesmo das dificuldades existentes durante a trajetória da carreira das magistradas, o desafio inicial é o ingresso nesse ambiente de poder. O primeiro passo para integrar a magistratura, no Brasil, acontece mediante submissão a concurso público, previsto constitucionalmente, como forma de se assegurar a impessoalidade, afastar a influência de conexões políticas, assim como na tentativa

de se manter o Judiciário distante de ingerências externas, o que possibilita a atuação com independência judicial.

Investigando o modelo de seleção de magistrados e magistradas no país, Passos (2018, p. 196) afirma que, apesar das críticas existentes em relação ao concurso público, como forma de recrutamento à magistratura, esse mecanismo ainda se apresenta "o modelo mais adequado para o sistema jurídico brasileiro, sobretudo por priorizar o mérito e evitar ingerências externas e práticas clientelistas, em razão dos critérios objetivos".

Conforme Passos (2018, p. 219), os magistrados e magistradas da contemporaneidade são oriundos de um processo de desburocratização do Estado, que possibilitou a proliferação de instituições de ensino, em um processo de poucas transformações no ensino jurídico, que se apresenta dogmático e normativista, mas possibilitando o acesso ao campo judicial[83] por novas classes, abrindo espaço à heterogeneidade da sua composição e deixando de ser "monopólio exclusivo de uma elite de 'letrados', provenientes de famílias mais tradicionais".

Na pesquisa desenvolvida por Passos (2018), mediante questionário por ferramenta *survey online,* com uma amostra de 1.778 magistrados e magistradas, e no que importa a essa investigação, observa-se a análise da gênese dos magistrados e magistradas e as considerações sobre o concurso público como forma de mobilidade social e igualdade de acesso à carreira, tendo-se como referência o gênero.

A maior parte dos respondentes encontrava-se em idade entre 41 e 50 anos, tanto na Justiça Estadual como Federal, os dois ramos investigados, mas a faixa etária indicada para o ingresso na magistratura foi de até 30 anos (46%); entre 31 e 40 anos (23%); 41 a 50 anos (18%) e 51 a 60 anos (13%). A maioria era homem (63%),

[83] Passos (2018) tem como um dos fundamentos teóricos de sua investigação a teoria de Pierre Bourdieu, também abordada neste livro, capítulo 2, concluindo-se, portanto, que a expressão campo judicial se encontra entrelaçada à teoria dos campos desenvolvida por aquele autor. Nesse tema, rememorando-se o conteúdo do capítulo 2, Passos (2018, p. 27) explica que no campo acontece a distribuição de capital de forma desigual, significando a existência de conflitos permanentes no seu interior. É dizer: os que se encontram no campo participam de uma disputa para alcance de maior volume de capital para alcançar maior reconhecimento e posição no campo em que se encontram, tanto para manter o *status* e privilégios como para "assegurar o monopólio da violência legítima (autoridade específica) de ditar as normas dentro dos campos. Esses agentes investem o capital simbólico que adquiriram, nas lutas anteriores, para reforçar as regras do jogo e impor limites à entrada no campo".

enquanto mulheres eram 37%, mantendo-se aproximado esse percentual quando em distinção entre os ramos da Justiça, pois foram 36,6% respondentes mulheres e 63,4% homens, na Justiça Estadual, enquanto na Justiça Federal foram 36,8% mulheres e 63,52% homens (Passos, 2018, p. 222-236),

Uma informação importante a ser observada é que a maioria dos juízes e juízas estudou o ensino médio em escolas privadas (66,48%) e a menor parte em escola pública (33,52%), assim como a maior parte estudou em capitais do país (57,82%), com uma parcela nas cidades do interior do estado (42,18%). A renda familiar média, durante o período de estudo, encontrava-se entre 5 e 10 salários-mínimos, com 25,21% dos respondentes com pais oriundos do serviço público e 7,67% com pais integrantes do Judiciário, bem como tendo o pai (33%) e a mãe (28,62%) o ensino superior completo (Passos, 2018, p. 224-228).

No entanto, quando se trata do ensino superior, 53,5% frequentaram Instituições de Ensino Superior (IES) públicas e 42,4% IES privadas. Além disso, apesar do acesso da classe média às IES, em razão da proliferação dessas instituições, as instituições de origem dos magistrados e magistradas respondentes são as faculdades mais antigas e que usufruem de maior prestígio (Passos, 2018, p. 229).

Destaque-se, ainda, que 53,58% dos respondentes não trabalhavam antes de ingressar na faculdade de direito, com 46,2% que trabalhavam. O tempo médio para aprovação no concurso público foi entre 2 e 3 anos, com dedicação quanto a horas de estudo variando até 1 hora (2,40%); entre 2 e 4 horas (34,75%); entre 5 e 7 horas (33,39%) e 8 horas ou mais (29,46%). Dos respondentes, 81,64% indicaram que trabalhavam durante a preparação, sendo 72,07% desse contingente em trabalho no serviço público, mas 40,3% desses que trabalhavam ainda recebiam suporte financeiro de familiares. Além disso, 64,51% fizeram curso preparatório e somente 35,49% não o fizeram (Passos, 2018, p. 230-237).

No cenário dos dados colhidos por Passos (2018), observam-se alguns elementos de relevância: 1) percentual de mulheres integrantes da magistratura assemelha-se aquele apresentado nas pesquisas desenvolvidas pelo CNJ, no âmbito da magistratura federal e estadual: 2) a maioria frequentou escola privada no ensino médio; 3) a maioria cursou IES pública; 4) padrão salarial familiar entre 5 e 10

salários-mínimos; 5) 81,64% trabalhavam durante a preparação; 6) significativo percentual daqueles que tiveram suporte financeiro da família, mesmo para os que estavam trabalhando; 7) período de preparação médio entre 2 e 3 anos; 8) maior parte submeteu-se a cursos preparatórios; 9) número entre 5 e 7 horas dedicadas à preparação; 10) maioria trabalhava no serviço público ao mesmo tempo em que estudava para o concurso público.

O sumário apresentado é expressivo para se esclarecer que, mesmo sendo geralmente apontado como o instrumento que pode garantir igualdade de acesso à magistratura entre homens e mulheres, ainda se percebe o maior acesso masculino a essa posição de exercício de poder, refletindo-se sobre o fato de que a própria indicada isonomia no acesso, por ser um concurso público de provas e títulos, é mitigada quando se trata de gênero, classe social e raça/etnia.

Isso porque, como a maior parte dos respondentes afirmou trabalhar e se preparar para o concurso, ao mesmo tempo, não se pode esquecer que as mulheres que se submeteram a esse concurso público também podem ter, como aponta a literatura, sob sua responsabilidade, as tarefas de cuidado, relacionadas tanto à família nuclear como aos parentes próximos, seus e do companheiro ou companheira, além das tarefas domésticas. Unem-se, na jornada diária, as horas de trabalho, horas de cuidado e horas de preparação, sem que sejam compartimentalizadas, já que todos esses momentos podem ser interseccionados durante essa jornada.

Outro ângulo fundamental, ao qual se precisa atentar, é a transversalidade, ou seja, não se pode esquecer a dificuldade amplificada quando se trata de mulheres negras, mulheres com renda básica para sobrevivência, mulheres que conduzem sozinhas suas famílias. Veja-se que a maioria dos aprovados frequentaram escolas privadas no ensino médio, o que já demonstra o funil de acesso à magistratura àqueles oriundos do ensino público e de baixa renda.

Sob as lentes da advocacia e do exercício do magistério, a E14, quando indagada sobre a baixa procura feminina para o exercício da magistratura, especialmente no ramo da Justiça Federal, apontou fatores significativos, como a mobilidade, a necessária reflexão sobre o recrutamento e a influência de uma rede de suporte proporcionada pelos afetos, durante o exercício da profissão:

> E14. É difícil entender, realmente, esses fatores, mas me parece que, pra muitas mulheres, o projeto Justiça Federal, em um país continental como o Brasil, que pode envolver mudanças pra lugares muito distantes daqueles lugares em que essas mulheres vivem ou gostariam de estabelecer, nos quais gostariam de estabelecer as suas vidas, pode ser, sim, um grande problema. Vejo isso até com base em alunas e [parente próxima] [...] que considerou [a parente avaliou], também, nas suas opções, a questão da mobilidade, considerando que ela também tem seus sonhos de maternidade, de família [...] acho que [...] **a gente tem que pensar muito nos critérios de recrutamento de concurso, acho que, ultimamente, esses critérios não têm sido bons, eles têm priorizado pessoas ricas, que podem dedicar anos do seu tempo a memorizar conteúdos, muitas vezes sem nenhum tipo de reflexão**, mas, independentemente disso, uma reflexão à parte, até, da sua pergunta, eu acho que a questão da Justiça Federal, talvez, se encontre aí, diante de dificuldades, e é muito importante lembrar que essas dificuldades não são apenas geográficas, né? Porque, considerando todos os desafios que uma mulher passa na sua vida, é muito importante o apoio social e emocional que ela recebe. No meu caso, por exemplo, ter [integrantes da rede de afeto da família e amigos] parentes próximos me apoiando, em vários momentos delicados da minha profissão, foi algo excepcional e, sem dúvida nenhuma, decisivo pra muitas das coisas que eu considero como conquistas. Então, pra essas mulheres, imagine, fazer um concurso pro TRF primeira, que é uma região imensa, que eu posso ir pro Norte, não são só as dificuldades e, eventualmente conciliar uma vida conjugal e a maternidade, mas é, muitas vezes, você perder um apoio afetivo e estar sozinha, portanto, submetida a todas as pressões a que uma mulher é submetida, sem ter, nem mesmo, uma rede emocional ou afetiva básica pra te apoiar. Eu acho que isso pode ser bastante complicado. (grifo nosso).

A E12, por sua vez, encontra-se dentre as pessoas que não compõem o perfil predominante na magistratura. Estudou em escolas públicas, assim como IES pública, e tem família de origem humilde, seus pais não têm ensino formal e sua mãe completou o ciclo do ensino médio após a própria entrevistada ter se graduado em ensino superior, porém, o pai e a mãe sempre transmitiram aos filhos a importância dos estudos.

No capítulo 5, foi indicada a baixa incidência de homens e mulheres negras na magistratura, com percentual mínimo de mulheres pretas. Inseridos no contexto estrutural discriminatório, o acesso à magistratura apresenta-se como desafio ainda maior para esses grupos de pessoas, considerando-se a natureza pública ou privada da instituição de ensino médio frequentada; o difícil acesso a Instituições de Ensino

Superior; o número de horas trabalhadas, de preparação e, para a maioria das mulheres, horas dedicadas ao cuidado; o investimento financeiro para participação em cursos preparatórios e no próprio concurso; além da impossibilidade de contar com o suporte financeiro da família.

A dificuldade das múltiplas vulnerabilidades mostra-se tão evidente que, no ano 2020, pais de colégios privados na Cidade de São Paulo criaram um movimento para oferecer pressão a fim de garantir a presença de negros nas escolas privadas, formando um coletivo integrado por pais dos colégios Vera Cruz, Equipe, Santa Cruz, Oswald de Andrade, São Domingos, Alecrim e Instituto Singularidades. A pergunta repetida aos demais pais que frequentavam as escolas, famílias e equipe docente era: "Quem são os negros da escola do teu filho?" (Delboni, 2020).

Os pais e mães dessas escolas perceberam que além de não haver negros estudando no ambiente, também não existiam professores, diretores, coordenadores, mesmo nas escolas com "pensamento mais moderno e construtivista" que "carregam em seu discurso a formação do cidadão pronto para atuar no mundo plural e diverso", com o desejo de que a formação oferecida aos filhos seja também antirracista e representativa de um país multirracial como o Brasil (Delboni, 2020).

Já no ano 2021, o movimento de pais que culminou com os coletivos "Escolas antirracistas" e "Liga Interescolas por Equidade Racial" obteve conquistas, em um cenário em que uma em cada dez escolas não tinham nenhum professor negro e 80% dos alunos eram brancos. A Escola Vera Cruz, no início de 2021, contratou 2 gestores negros e 8 docentes, saindo de "uma contratação praticamente inexistente para 45% do quadro atual", além de oferecer bolsas para 18 alunos da educação infantil, mediante projeto que envolve pais e alunos, denominado "Projeto Travessias". Outras escolas também providenciaram mudanças estruturais e curriculares a partir do movimento das famílias (Delboni, 2021).

Essa realidade é perceptível também, no campo do Judiciário, refletindo-se no corpo da magistratura, e foi visibilizada com os resultados das pesquisas realizadas pelo CNJ, possibilitando se pensar, elaborar políticas públicas e até mesmo iniciativa individual para contribuir com a diminuição desses contrastes no Judiciário, inclusive estudando-se a maior participação das mulheres nos processos seletivos para ingresso na magistratura, com o relatório "A participação feminina nos concursos

para magistratura", que constatou, como enfatizado no capítulo 5, a maior aprovação das mulheres quando a banca examinadora é integrada por mais mulheres (CNJ/ENFAM, 2020, p. 31).

Nesse contexto, a juíza federal em atuação no estado de Pernambuco, Carolina Malta, percebendo a dificuldade de acesso à magistratura federal para pessoas negras, anunciou projeto voluntário para ajudar essas pessoas a se tornarem juízas. Trata-se do projeto "Por mais juízes negros", pelo qual os interessados e interessadas passam a receber informações sobre a carreira, metodologias de estudo e de elaboração de sentenças, afirmando a magistrada que "o ponto de partida da grande maioria dos negros é desfavorável" (Vidon, 2020).

Na seara das políticas públicas, a Lei n. 12.990/2014 reservou 20% das vagas dos concursos públicos federais para negros (Brasil, 2014). A Resolução CNJ n. 203, de 15 de junho de 2015, estabeleceu o sistema de cotas raciais no Judiciário, reservando 20% das vagas dos concursos públicos dos órgãos do judiciário e para ingresso na magistratura aos negros, com vigência até 09 de junho de 2024, mesmo prazo estabelecido pela Lei n. 12.990/2014. Em estágios no Poder Judiciário, a reserva de vagas aos negros é de, no mínimo, 30% das vagas oferecidas, conforme Resolução CNJ n. 336, de 29 de setembro de 2020 (CNJ, 2015, 2020).

Mesmo com a política de cotas, o "Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros", mencionado no capítulo 5, revelou um dado que indica atenção, em recorte de gênero e raça. Tanto na Justiça do Trabalho como na Justiça Federal, por exemplo, no ano de 2018, somente 2% das mulheres magistradas em atividade eram pretas e apenas 1% dos homens em atividade eram pretos. Pardas são 17% na Justiça do Trabalho e 10% na Justiça Federal e 20% dos homens magistrados na Justiça do Trabalho e 17% na Justiça Federal se autodeclaram pardos. Os dois segmentos de Justiça são integrados por cerca de 80% de mulheres e homens brancos. Portanto, a magistratura brasileira é branca.

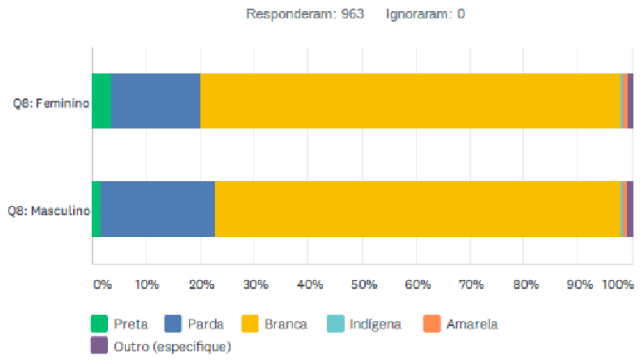
A P7 do *survey* indagou a cor ou raça dos participantes, magistrados dos segmentos da Justiça do Trabalho e Federal, mulheres e homens, conforme classificação do IBGE. Nessa pergunta foram obtidas 964 respostas, com 27 pessoas (2,80%) declarando-se preta; 173 pessoas (17,98%) pardas; 744 pessoas (77,18%) brancas; 8 pessoas (0,52%) indígenas; 7 pessoas (0,73%) amarelas; 8 pessoas

(0,83%), outros. Em resposta espontânea, para a mesma pergunta, foi declarado:

> humana; brasileira (mix de tudo); miscigenado pela branca, mas com origem ancestral negra, indígena, europeia; no Brasil, somos todos miscigenados; morena clara (pai pardo mãe branca); raça negra, cor parda; miscigenada, como todo brasileiro; não sei minha cor, tenho descendência indígena, negra e branca.

Segmentando-se a mesma P7 em relação ao sexo masculino e feminino, o maior número de autodeclaração, percentualmente, para pessoas pretas ficou com o sexo feminino, 22 respondentes (3,38%), enquanto no masculino foram 5 respondentes (1,60%); pardas são 107 respondentes (16,46%) e pardos correspondem a 66 respondentes (21,09%); o percentual de mulheres e homens brancos ficou equivalente, em 507 mulheres (78%) e 236 homens (75,40%); mulheres indígenas são 4 respondentes (0,62%) e amarelas são 5 (0,77%); apenas 1 homem se autodeclarou indígena (0,32%) e 2 se autodeclararam amarelos (0,64%).

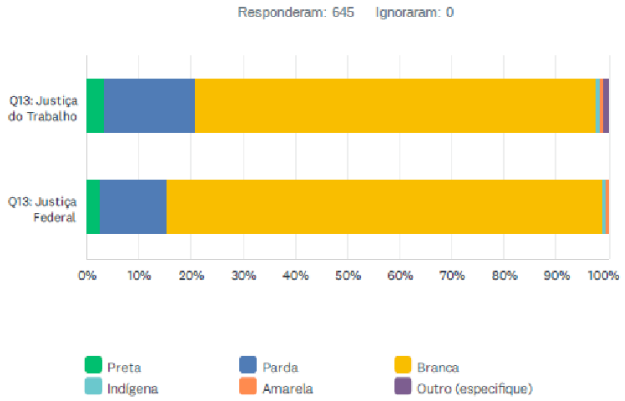
Figura 14 – Cor ou raça, por sexo



	PRETA	PARDA	BRANCA	INDÍGENA	AMARELA	OUTRO (ESPECIFIQUE)	TOTAL
Q8: Feminino (A)	3.38% 22	16.46% 107	78.00% 507	0.62% 4	0.77% 5	0.77% 5	67.50% 650
Q8: Masculino (B)	1.60% 5	21.09% 66	75.40% 236	0.32% 1	0.64% 2	0.96% 3	32.50% 313
Total de respondentes	27	173	743	5	7	8	963

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Figura 15 – Cor ou raça, por segmento de justiça e sexo feminino



	PRETA	PARDA	BRANCA	INDÍGENA	AMARELA	OUTRO (ESPECIFIQUE)	TOTAL
Q13: Justiça do Trabalho (A)	3.31% 16	17.60% 85	76.60% 370	0.62% 3	0.83% 4	1.04% 5	74.88% 483
Q13: Justiça Federal (B)	2.47% 4	12.96% 21	83.33% 135	0.62% 1	0.62% 1	0.00% 0	25.12% 162
Total de respondentes	20	106	505	4	5	5	645

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Quando analisados os dados apenas quanto ao sexo feminino, em contraste com o segmento de justiça, com 645 magistradas participantes, percebe-se que o percentual que se autodeclarou preta, na Justiça do Trabalho (3,31%) é maior do que na Justiça Federal (2,47%), assim como pardas, na Justiça do Trabalho (17,60%), superam a Justiça Federal (12,96%). A Justiça Federal é mais branca (83,33%) do que a Justiça do Trabalho (76,60%) por autodeclaração e sexo feminino[84].

Conforme relatou a E11, percebe-se que até mesmo a população negra, estudante em IES, não acredita poder ser juízes e juízas federais. A entrevistada disse que, participando do I Encontro Nacional de Juízas e Juízes Negros (ENAJUM)[85], em Brasília, com muitos estudantes da Universidade de Brasília (UnB), a maior parte homens e mulheres pretas, espantou-se com a reação desses estudantes quando falava que era juíza federal, sendo ela mesma negra. A E11 pode ler essa surpresa

[84] A pergunta, quanto ao segmento de Justiça, corresponde a P.13, posterior, portanto, à pergunta P.7, relacionada à raça/cor, daí a diferença entre 650 mulheres respondentes na P.7 e 645 mulheres respondentes na P.13, o que significa que 5 mulheres não chegaram à pergunta p.13, abandonando o questionário.

[85] O I Encontro Nacional de Juízas e Juízes Negros (ENAJUN), com o tema "A identidade negra na magistratura", foi realizado em Brasília, Distrito Federal, entre 10 e 12 de maio de 2017, com realização da Associação dos Magistrados do Distrito Federal (AMAGIS-DF) e Associação dos Magistrados de Sergipe (AMASE), com apoio da Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB), da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) e da Associação dos Juízes Federais do Brasil (AJUFE) (AMB, 2017).

como sendo um questionamento por gestos e pensamentos, "é mesmo, você tem certeza?", significando, para a entrevistada, que esses estudantes viam o fato de ser, um dia, magistrado ou magistrada federal com incredulidade, como algo distante, apesar de estudarem em uma conceituada Universidade Pública.

A E11 diz que a dificuldade de acesso à carreira da magistratura é uma "questão em cascata, em cadeia: "você não vê alguém como você e você não acredita que aquilo seja possível para você. É a lógica da representatividade". A população não vê mulheres juízas e, ainda mais, mulheres juízas negras, concluindo, assim, que "não dá, não é possível, não é pra mim"[86].

A fala da E11 costura-se aos discursos realçados no capítulo 5, observando-se que a ausência do *standard* mulheres e juízas, na magistratura federal, de forma pulverizada, e mulheres, juízas e negras, praticamente ausentes, induz à crença da impossibilidade em ocupar um lugar naquele ambiente, de protagonizar naqueles espaços. Isso, inclusive, em razão das próprias IES não serem os ambientes que possibilitam essa imagem, pela inexistência ou pouca presença de professoras que são também juízas federais, segundo apontou a E8.

Ou seja, é uma questão estrutural que aprofunda os *gaps* de gênero na magistratura e reproduz um modelo masculino no Judiciário, tornando a cena, nessa instituição, intimidadora para as mulheres, pois não veem muitas mulheres naquele lugar, não se reconhecem e não se sentem pertencentes, como disse a E7.

Verifica-se que, apesar do concurso público ser, ainda, considerado o melhor mecanismo para acesso à magistratura, a premissa de existência de isonomia no acesso, independentemente de gênero, classe social, raça e etnia, não parece sustentável, como enfatizou a E14. Apresenta-se o concurso público, portanto, como um primeiro desafio substancial no acesso ao Judiciário, especialmente para determinados grupos, com múltiplas vulnerabilidades, como mulheres, negras e de classes sociais menos favorecidas.

[86] Sobre magistrados e magistradas negras, pode ser ainda aprofundado o tema com Gomes (2020), que elaborou dissertação de mestrado e publicou livro dela decorrente com o título provocativo "Cadê a Juíza? Travessia de Magistradas Negras no Judiciário Brasileiro", além de Alves (2019), também com dissertação de mestrado desenvolvida com base na pergunta "Onde estão os(as) juízes(as) negros(as) no Brasil?".

6.2 Reveses no percurso: compreendendo metáforas

A submissão ao concurso público de provas e títulos, como evidenciado, é o primeiro e mais importante passo para que alguém integre a magistratura e, de plano, são verificadas as dificuldades que se relacionam com o sucesso desse objetivo, especialmente associadas às diferenças estruturais de gênero, classe e raça, verificadas por práticas interpessoais, históricas, institucionais e culturais, na sociedade.

Alcançado o sucesso no ingresso ao Judiciário, outra natureza de obstáculos acompanha a carreira das magistradas. São entraves que podem ser encontrados no mundo do trabalho, de forma ampla, e que são compreendidos como dificuldades no percurso das mulheres às posições que se localizam no ápice de uma instituição, privada ou pública.

Esses reveses foram estudados pela literatura e definidos com o auxílio de metáforas, explicando alguns acontecimentos reconhecidos no universo das relações de trabalho, como "teto de vidro", "solo pegajoso", "labirinto de cristal", "fronteiras de cristal", "corda-bamba", estudados nesta sessão, em diálogo com os dados colhidos nos questionários e entrevistas realizadas durante essa investigação.

6.2.1 "Teto de vidro" e "Solo pegajoso"

"Teto de vidro" é expressão muito utilizada no domínio das relações de trabalho e que, como explica Campos (2019, p. 9), significa uma "barreira supostamente invisível que impede a ascensão hierárquica profissional das mulheres". Mesmo após o êxito em ultrapassar barreiras culturais existentes em certas áreas profissionais, que são, tradicionalmente, domínio masculino, como a engenharia ou a própria magistratura, ao ingressarem nesses terrenos, as mulheres não têm êxito na ocupação das colocações que oferecem maior prestígio e/ou retorno financeiro "com a mesma desenvoltura com que os homens fazem, mesmo que elas tenham interesse, competência e que não haja impeditivos formais nas instituições".

Segundo Boyd (2008), a expressão *glass ceiling* foi usada pela primeira vez em um perfil da *Adweek*, em 1984, pela então editora da revista *Working Woman*, Gay Bryant, ao dizer que as mulheres chegavam a um certo ponto e travavam, tendo chamado esse fato de "teto de vidro", pois as mulheres chegavam no topo da gerência média e ali permaneciam presas. O termo foi usado por Gay Bryant em entrevistas e no livro que publicou, no mesmo ano, *The Working Woman Report: Succeding in Business in the '80s"*[87] (Zimmmer, 2015).

Mas, em 1986, a partir da iniciativa de dois jornalistas do *Wall Street Journal*, o termo *glass ceiling* passou a ficar mais conhecido. Carol Hymowitz and Timothy D. Schellhardt escreveram o artigo *The Glass Ceiling: Why Women Can't Seem to Break the Invisible Barrier That Blocks Them from the Top Job*[88], em 24 de março de 1986, investigando as carreiras femininas nas empresas americanas e se surpreendendo com o constatado, porque as mulheres estavam conquistando o mercado de trabalho, mas ainda eram poucas a alcançar espaços de liderança e poder no interior das organizações (Boyd, 2018; Botelho; Macedo; Fialho, 2010, p. 5; Quast, 2011).

Murin (2008, p. 76-77) explica que o conceito de "teto de vidro", também conhecido como *techo de cristal* e *glass ceiling*, passou a ser desenvolvido por estudiosas dos campos da sociologia e economia, relacionado ao trabalho feminino, em particular, nos países anglo-saxões, na década de 1980, a partir da pergunta sobre o porquê das mulheres estarem sub-representadas nos postos mais altos de todas as hierarquias ocupacionais, pois, em determinado momento de suas carreiras, encontram-se com uma superfície superior invisível que atua como contenção para sua evolução no trabalho.

A E14 disse que, em "relação às grandes coisas", não teve nenhum episódio de discriminação na vida profissional que a impossibilitasse de chegar nos cargos em que chegou", no entanto, enfatiza:

> E14: Mas já tive muitas situações de abuso, de sexismo, de preconceitos velados, de piadinhas e comentários absolutamente inaceitáveis e acho que, de certa forma, isso faz

[87] Em tradução livre, pode significar "O relatório da mulher trabalhadora: sucesso nos negócios nos anos 80.
[88] Podendo ser traduzido livremente como "Teto de vidro; por que as mulheres não parecem quebrar a barreira invisível que as impede de chegar ao cargo de relevo".

> parte da condição de todas as mulheres. Especialmente na posição de chefia, a gente ainda percebe muito machismo. Eu tive uma experiência que não foi tão simples [na área acadêmica, em uma IES] em que aí eu pude sentir, de fato, o machismo de várias colegas. E a gente sabe que a posição de chefia continua sendo uma espécie de "calcanhar de Aquiles" para as mulheres. Ou seja, hoje as mulheres dominam, senão majoritariamente, mas, pelo menos, em pé de igualdade com os homens, várias das carreiras, ou seja, a gente tem visto que, talvez, a questão feminina não seja um óbice para o ingresso, mas, certamente, continua a ser um grande óbice para as promoções e o acesso a posições mais relevantes, o que é bastante complicado, a meu ver.

No campo da magistratura, o capítulo 5 apresentou elementos das pesquisas produzidas quanto à participação de homens e mulheres no Judiciário, destacando-se que, no "Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros", elaborado pelo CNJ, em 2019, fica demonstrada a existência do "teto de vidro" durante a carreira das magistradas, uma vez que, nos últimos 10 anos considerados, o percentual de mulheres integrantes dos tribunais superiores foi reduzido de 23,6% para 19,6%. Além disso, como se viu naquele capítulo, as mulheres não são excluídas formalmente quando se trata de patriarcado público, mas no interior das instituições (CNJ, 2019c, p. 12).

A Nota Técnica n. 2, produzida pela AJUFE, expôs elementos que sustentam a existência do "teto de vidro" nos TRFs. No TRF1, desde 1988, ascenderam a esse tribunal 53 homens e 10 mulheres, por progressão na carreira ou mediante quinto constitucional[89]. No TRF1, as vagas de promoção pelo critério de merecimento[90] foram preenchidas por 46% de homens e apenas 10% eram mulheres (AJUFE, 2019, p.14).

---

[89] Os números são considerados até o ano 2018, segundo a Nota Técnica nº 2 (AJUFE, 2019, p. 10). O art. 94 da Constituição da República de 1988 diz que: "Art. 94. Um quinto dos lugares dos Tribunais Regionais Federais, dos Tribunais dos Estados, e do Distrito Federal e Territórios será composto de membros, do Ministério Público, com mais de dez anos de carreira, e de advogados de notório saber jurídico e de reputação ilibada, com mais de dez anos de efetiva atividade profissional, indicados em lista sêxtupla pelos órgãos de representação das respectivas classes. Parágrafo único. Recebidas as indicações, o tribunal formará lista tríplice, enviando-a ao Poder Executivo, que, nos vinte dias subseqüentes, escolherá um de seus integrantes para nomeação (BRASIL, 1988).

[90] O art. 93, inciso II, da Constituição da República de 1988 prevê a promoção de forma alternada, por antiguidade e merecimento (Brasil, 1988).

Conforme dados coletados junto ao TRF1[91], no período entre 27 de março de 1989 e 04 de agosto de 2020, foram promovidos para esse tribunal 10 mulheres e 56 homens. Nas promoções ocorridas entre 22 de fevereiro de 2010 e 04 de agosto de 2020, ou seja, em um período de 10 anos, foram 13 homens e 3 mulheres promovidos. Após colhidos esses dados, verificou-se que mais um homem foi promovido para atuar como desembargador no TRF1, em 16 de julho de 2021, pelo critério de merecimento, em uma lista tríplice integrada por 3 magistrados homens (TRF1, 2021a, 2021b).

No ano 2021, encontravam-se em atividade 4 desembargadoras e 21 desembargadores, ou seja, somente 16% dos integrantes do TRF1, em atividade, são mulheres e, em 05 de setembro de 2021, havia 5 magistrados convocados para atuar no TRF1, sendo 1 mulher, isto é, 20% das convocações (TRF1, 2021, *online*).

No TRF2, os dados mostram que, em 27 de março de 1989[92], foram nomeados para compor esse tribunal 5 integrantes, sendo uma mulher, em vaga destinada a juiz federal, além de 2 homens em vagas destinadas a advogados, 1 homem em vaga destinada a membro do Ministério Público e um homem em vaga destinada a juiz federal[93].

A primeira composição do TRF2 contava com 14 integrantes, dos quais duas eram desembargadoras (TRF2, 2021, *online*). Para compor o TRF2, a partir de 27 de março de 1989, foram 38 homens promovidos e apenas 12 mulheres, sendo que, na promoção por merecimento, as vagas são obtidas por 89% dos homens e somente

---

[91] Foram obtidos dados junto aos cinco TRFs do país com base na Lei n. 12.527/2011, Lei de Acesso à Informação, com as seguintes solicitações: 1. Listas anuais de antiguidade dos magistrados de 1º Grau, desde a instalação do Tribunal Regional Federal; 2. Resoluções Administrativas de formação das listas tríplices de magistrados da carreira para preenchimento de vagas no TRF; 3. Resoluções Administrativas de formação das listas tríplices de para preenchimento de vagas no TRF destinadas a membros do Ministério Público Federal e da advocacia; 4. Decretos presidenciais de nomeação dos magistrados, desde a instalação do Tribunal. No TRF1, a solicitação foi formulada em 15 de outubro de 2020, com tramitação mediante registro na Ouvidoria nº 11409596.

[92] Em 1988, no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da Constituição da República de 1988, foram criados 5 Tribunais Regionais Federais. Esses Tribunais deveriam ser instalados no prazo de 6 meses a contar da promulgação da Constituição, de acordo com a jurisdição e sede a ser fixada pelo Tribunal Federal de Recursos, que foi extinto, criando-se, para substituí-lo, o Superior Tribunal de Justiça, conforme se observa no Art. 27, § 6º e seguintes do ADCT. Dessa forma, muitos juízes federais foram promovidos para integrar os TRFs em março de 1989 (Brasil, 1988).

[93] Mediante *email* encaminhado ao Serviço de Informação ao Cidadão (sic@trf2.jus.br), em 25 de novembro de 2020, foram obtidos dados do TRF2, com as seguintes referências da tramitação: Solicitação de Informação - SIC Nº TRF2-SIC-2020/00278, 26/11/20 - TRF2.

11% das mulheres e, nas promoções por antiguidade, 60% foram homens e 40% mulheres (AJUFE, 2019, p. 16).

No ano 2021, no TRF2, encontravam-se em atividade 4 desembargadoras e 22 desembargadores, ou seja, somente 15,38% dos integrantes do TRF2 em atividade eram mulheres, além de um juiz convocado, conforme informação obtida no dia 05 de setembro de 2021 (TR2, 2021, *online*).

No caso do TRF3[94], as informações obtidas remetem a endereços eletrônicos, com indicação de *links* de pesquisa e regimento interno. Em especial, no que se refere às nomeações de magistrados e magistradas para integrar o Tribunal, por Decreto Presidencial, foi também indicado endereço eletrônico no sítio do TRF3 na rede mundial de computadores, relacionado ao histórico do Tribunal.

A composição inicial do TRF3[95] contava com 18 integrantes, sendo 13 homens e 4 mulheres, ou seja, 22,22% eram desembargadoras (TRF3, 2017a). Em 2021, o TRF3 contava com 41 integrantes, sendo 9 desembargadoras, o que significa 21,95% de desembargadoras. Apesar do TRF3 ter ampliado sua composição, passando de 18 para 41 magistrados e magistradas, houve retração quanto à participação feminina nesse órgão e, em 05 de setembro de 2021, data do acesso à informação, havia uma juíza e um juiz convocados para atuação no Tribunal (TRF3, 2017b).

Para integrar o TRF3, a partir de 27 de março de 1989, foram promovidas (os), pelo critério de merecimento, 19 homens e 8 mulheres e, por antiguidade, 16 homens e 11 mulheres. As vagas de promoção por merecimento são obtidas por 70,37% por homens e, por antiguidade, 59,25% das vagas ficam com magistrados (AJUFE, 2019, p. 19).

Quanto ao TRF4[96], também foram repassadas informações para procedimentos de acesso, com o local indicado para essa finalidade, mediante *links*, além de referência ao Regimento Interno como normativo regulatório. Para os

---

[94] As informações ao TRF3 foram solicitadas em 05 de outubro de 2020, recebido pela Ouvidoria e registrado como Processo Administrativo n. 0037639-88.2020.4.03.8000 (Ouvidoria – Solicitação de acesso a documento público).

[95] A inauguração dos 5 Tribunais Regionais Federais ocorreu em 30 de março de 1989, simultaneamente, com sedes em São Paulo, Brasília, Rio de Janeiro, Porto Alegre e Recife. A Lei n. 7.727, de 9 de janeiro de 1989, previu a composição inicial dos TRFs (TRF3, 2017a).

[96] As informações ao TRF4 também foram solicitadas em 05 de outubro de 2020, em formulário enviado à Ouvidoria e registrado como Processo Administrativo n. 0007753-17.2020.4.04.8000 (Acesso à Informação Pública).

Decretos Presidenciais de nomeação de magistrados, foi indicada a pesquisa ao Diário Oficial da União. No entanto, foi enviado o relatório com o nome dos magistrados e magistradas integrantes do Tribunal, com a data da publicação dos decretos de nomeação.

Conforme relatório obtido junto ao TRF4, até a data da resposta ao pedido de informação, 07 de janeiro de 2021, foram nomeadas, para integrar o Tribunal, 71 pessoas, sendo 14 mulheres. Dentre essas mulheres, observa-se que, em 27 de março de 1989, foi publicada, no Diário Oficial da União, a nomeação de Ellen Gracie Northfleet, em vaga destinada ao quinto constitucional, pois integrante do Ministério Público, que veio a ser a primeira mulher a compor e presidir o STF.

Essas 14 mulheres que foram nomeadas para compor o TRF4, até 07 de janeiro de 2021, correspondem a 19,71% do total de nomeações, aí incluídas as promoções por merecimento e antiguidade e o preenchimento de vagas destinadas ao quinto constitucional, ocupadas pela advocacia e integrantes do Ministério Público. Dentre as 14 desembargadoras nomeadas, 8 foram promovidas para o TRF4 por antiguidade, 5 por merecimento e 1 era originária do Ministério Público, enquanto foram promovidos, por merecimento, 18 magistrados, no mesmo período considerado.

Realça-se que, conforme as informações colhidas, das nomeações oriundas do quinto constitucional, todos aqueles nomeados provenientes da advocacia foram homens, sendo 6 no total. Quanto ao Ministério Público, também foram 6 nomeações, sendo apenas uma mulher nomeada que integrava o Ministério Público, Ellen Gracie Northfleet.

Na planilha enviada pelo TRF4, são elencadas, como forma de ingresso no Tribunal, promoção magistrado antiguidade; promoção magistrado merecimento; nomeação efetiva; nomeação efetiva membro MP; nomeação efetiva membro OAB. As nomeações efetivas foram todas realizadas em 30 de março de 1989, após a extinção do Tribunal Federal de Recursos e criação dos TRFs. Nessa ocasião, foram nomeadas 14 pessoas, sendo 13 homens, inclusive o desembargador originário da advocacia, Teori Albino Zavascki, que integrou o STF, posteriormente. A única mulher era Ellen Gracie Northfleet.

Em 2021, eram 27 integrantes do TRF4, com 8 desembargadoras, ou 29,62%

de mulheres. Existiam, ainda, em 05 de setembro de 2021, data do acesso à informação, 9 juízes federais convocados para atuar no TRF4, porém, nenhuma juíza federal, isto significa que 100% dos magistrados convocados para o Tribunal, naquele momento, eram homens (TRF4, 2021).

No caso do TRF5[97], observando-se as informações dos "Juízes Federais indicados em lista para promoção para cargos de desembargador federal/TRF5 critério merecimento", em sessões realizadas pelo plenário entre 07 de fevereiro de 1996 e 20 de abril de 2016, com 10 listas tríplices[98] aprovadas, apenas uma vez uma juíza integrou a lista, na sessão realizada no dia 18 de abril de 2001. Nesse período, ocorreram 10 promoções para o TRF5, tanto pelo critério de antiguidade como de merecimento, todas de homens.

De acordo com os dados obtidos, verifica-se que entre 30 de março de 1989 e 23 de outubro de 2020 tomaram posse no TRF5 36 desembargadores, sendo apenas 1 mulher, em 9 de dezembro de 1999, proveniente da advocacia, com aposentadoria em 24 de março de 2014. Significa dizer que apenas 2,77% das posses realizadas nesse período foram de mulheres. Na composição inicial, em 30 de março de 1989, havia 10 desembargadores homens, incluindo um desembargador oriundo da advocacia e um desembargador proveniente do Ministério Público. Até 11 de setembro de 2021, o TR5 era integrado por 15 desembargadores, todos homens (TRF5, 2021, *online*).

Na forma do Ato da Presidência do TRF5 n. 294, publicado em 19 de julho de 2021, no Diário Eletrônico Administrativo do TRF5, por exemplo, foram convocados 12 juízes federais para exercer a "função de auxílio, para cumprimento das Metas do Conselho Nacional de Justiça no Âmbito do TRF da 5ª Região, na modalidade remota e sem prejuízo das jurisdições originárias", a partir de 21 de julho de 2021, sendo somente duas mulheres, o que corresponde a 16,66% dos convocados (Brasil, 2021, *online*).

---

[97] Em 5 de outubro de 2021, foi formulado pedido de informações junto ao TRF5 (formulário SIC – 1761602) e registrado pelo Serviço de Informações ao Cidadão/TRF5 no Processo Administrativo 0008096-76.2020.4.05.7000 (Acesso à Informação Pública).

[98] As listas a serem encaminhadas à Presidência da República para nomeação do futuro desembargador são integradas por 3 nomes, daí porque são denominadas listas tríplices.

Apesar da "Política de Incentivo à participação Feminina no Judiciário", estabelecida pelo CNJ, observa-se a prevalência de homens para atuar em convocações nos tribunais, seja em substituição ou mesmo em auxílio. No TRF4, como registrado em linhas anteriores, na data de 05 de setembro de 2021, os juízes convocados para substituição no tribunal eram todos os homens.

No caso da convocação para auxílio no TRF5, a lista de antiguidade dos juízes e juízas, conforme Resolução n. 2, de 4 de novembro de 2020, indica que existem 34 mulheres (21,55%) em um universo de 157 juízes e juízas federais, assim denominados as(os) que já foram promovidos de substitutas(os) para titulares. Portanto, o percentual de mulheres convocadas para atuação em auxílio, na forma do Ato TRF5 n. 294, ainda permaneceu abaixo do percentual de juízas federais que integram o tribunal como titulares e poderiam ser convocadas (Brasil, 2020).

No entanto, as entrevistas permitiram a descoberta de um achado de pesquisa, que dialoga com as estatísticas, pois constatado que, muitas vezes, as magistradas não se interessam em desenvolver atividades que excedam aquelas próprias da rotina dos limites de sua jurisdição, ou assumir responsabilidade por outras tarefas ou funções, especialmente porque o farão em outros ambientes, além daqueles que já conhecem, se encontram integradas e se reconhecem.

Uma das entrevistadas disse que precisa haver, também, a vontade das colegas em assumir os espaços. Para substituição em tribunal, por exemplo, houve um momento em que se pretendia a convocação de uma juíza, sem sucesso. As magistradas contactadas não aceitaram, por diversos motivos, alguns que pareciam relevantes e outros com a roupagem de pretextos. Para a entrevistada, as mulheres "têm que se atirar mais mesmo".

Percebe-se que as políticas públicas do CNJ, que fomentaram a criação de comissões de equidade e diversidade em alguns tribunais, são importantes para que essas comissões estimulem as magistradas a ocupar mais espaços, aceitar substituir desembargadores e desembargadoras, a assumir posições em comissões institucionais e bancas de concursos.

Segundo a entrevistada, no entanto, muitas magistradas afirmam que não têm esse "apetite", por não se sentirem confortáveis, saindo da sua "zona de conforto", do local onde trabalham, para atuar em um ambiente que lhes traz desconforto,

principalmente quando em exercício nos plenários dos tribunais, com um número maior de integrantes e, na maioria, homens.

A própria entrevistada afirmou que, na primeira sessão em que participou como convocada, parecia que tinha sido "descascada". As convocações são feitas, geralmente, por indicação da(o) desembargadora(o) substituída(o) e algumas magistradas, que já foram convocadas e atuaram em tribunais, não desejam mais ser convocadas.

Trata-se de um ambiente que, por muito tempo, foi integrado por magistrados homens e as mulheres começaram a providenciar fissuras nessa estrutura, participando do Judiciário. Porém, como foi assentado nas primeiras seções deste estudo, o campo judiciário é típico das arenas públicas, cabendo às mulheres o "confinamento simbólico" à área privada, o que é demonstrado pela hostilidade por vezes sentida pelas magistradas ao atuarem em tribunais, com juízas convocadas, lugar em que a predominância masculina é até maior.

Para parcela das magistradas, não há interesse em ser convocadas como substitutas de desembargadoras ou desembargadores, assimilando o tribunal como uma zona inóspita, não se sentindo bem ou confortáveis, o que talvez mude, caso as composições dos tribunais agreguem mais mulheres, ocasião em que as mulheres poderão se enxergar naquele espaço. Mas, para a entrevistada, até que isso aconteça, alguém precisa "botar a cara", as juízas precisam, assim, aceitar essas posições, apesar do desconforto inicial.

Algumas magistradas explicaram que assumir outras tarefas institucionais associadas à criação de filhos, principalmente na infância, além dos cuidados domésticos, é algo muito desafiador e, nesse período, muitas optam por se dedicar mais à família, com toda a exaustão que o acúmulo de atribuições traz consigo.

Apesar da necessária leitura dos números estatísticos em sintonia com os discursos e questões multifacetadas, nos TRFs há importante diferença entre o número de desembargadores e de desembargadoras em atuação, considerando-se um dado relevante para a existência do "teto de vidro" no Judiciário brasileiro, quando se fala em carreira das magistradas. Essa carreira envolve a trajetória do ingresso, como juíza substituta, evoluindo-se para juíza federal, titularizada em uma Unidade Judiciária, e, posteriormente, desembargadora, mediante promoção, de forma

alternada, observando-se critérios de antiguidade e merecimento.

O "teto de vidro" é, portanto, um evento de impedimento de progresso às posições mais avançadas nas carreiras das trabalhadoras, nas esferas privada e pública, atuando como barreira invisível para as mulheres na ascensão profissional. Pode-se dizer que é o obstáculo mais conhecido no cenário das relações de trabalho, existindo algumas mulheres que conseguem rompê-lo, em suas organizações, quando dirigem nações ou presidem instituições como o Judiciário, Ministério Público, Advocacia Geral da União (AGU).

Fernandez (2019, p. 88) explica que as mulheres passam por discriminação no mercado de trabalho expressada pela "crença consolidada de que as mulheres não podem ser substitutas dos homens", por diversos motivos, nem sempre verdadeiros. Um dos motivos é considerá-las mais frágeis, assim como menos inteligentes, racionais, confiáveis, produtivas ou "emocionalmente menos estáveis" do que os homens.

Há, portanto, uma "segregação ocupacional por gênero"[99], significando "a forma como as mulheres se distribuem entre as categorias laborais em comparação com os homens", estereotipando-se as ocupações como femininas ou masculinas. Quando os homens ocupam a maioria das posições mais elevadas na profissão e as mulheres os postos mais baixos, tem-se a "segregação vertical", traduzida pela metáfora do "teto de vidro" (Fernandez, 2019, p. 89).

A "segregação horizontal", por sua vez, acontece quando se verifica que mulheres e homens trabalham em ocupações e setores econômicos diferentes, concentrando-se as mulheres, tradicionalmente, no setor terciário, de serviços, que guarda semelhança com o trabalho desempenhado no lar. São ocupações que apresentam "maior precariedade e menor cobertura social", assim como "menor prestígio e valoração social" (Fernandez, 2019, p. 89).

A "segregação horizontal" das mulheres é representada pela metáfora do *sticky floor,* piso pegajoso, expressando "as dificuldades que as mulheres

[99] Aproximando-se da "segregação ocupacional por gênero", Meadow-Menkel (2013, p. 79) menciona o efeito "puxa-empurra", "quando as mulheres são 'puxadas' no que elas são consideradas boas (trabalhos com relações domésticas) e "empurradas" (ou mais provavelmente mantidas) para fora do que é considerado um trabalho de alta posição – normalmente trabalhos comerciais privados de regimes capitalistas ocidentais".

concentradas nesses setores e empregos menos valorizados economicamente encontram para alterar sua situação". Significa dizer que as mulheres estão sobre-representadas nos trabalhos associados à precariedade, baixa remuneração e poucas perspectivas de mobilidade, enquanto estão sub-representadas quando se trata de postos no topo da cadeia profissional (Fernandez, 2019, p. 89-90).

Os fenômenos do "teto de vidro" e do "piso pegajoso" se entrelaçam, indicando a vulnerabilidade das mulheres na cena do trabalho, observando-se esses acontecimentos também no Judiciário brasileiro, singularmente quando se constata a maior concentração das magistradas nos cargos de entrada, como juízas substitutas, com sub-representação à medida que seguem na carreira, em direção ao ápice, ou mesmo nas posições mais proeminentes, de natureza administrativa e de gestão.

No entanto, Shambaugh (2008), ao elaborar o tema no cenário corporativo privado, afirma que o *sticky floor* é um problema melhor do que o *glass ceiling,* porque se pode desvencilhar do piso pegajoso ou vê-lo antes de ficar presa, iniciando a subida aos degraus mais altos da escada corporativa. Para a autora, trata-se da possibilidade de se libertar de comportamentos ocultos, envolvendo crenças e suposições, por exemplo, e que sabotam o sucesso da própria carreira[100].

As juízas enfrentam o "piso pegajoso" com as dificuldades inerentes para se desvencilhar daquele lugar ao qual foram costuradas ou se costuraram a si próprias, impedindo-as de evoluir. Nesse ponto, a E3 disse que o fato de as mulheres serem maioria na base da carreira na Justiça Federal reflete um outro fenômeno, que é o da renúncia ao direito de participar do processo de promoção, a escolha das magistradas em não evoluir na carreira e se tornar juíza federal, titular de Unidade Judiciária.

Em razão das políticas públicas que objetivam estimular a participação feminina no Judiciário, a E10 disse que, por meio de comissões de diversidade e equidade, criadas nas instituições, magistradas procuram estimular as colegas a ocuparem os espaços existentes na instituição.

[100] Para maior aprofundamento sobre o tema "solo pegajoso" ver Shambaugh (2008).

A E4 afirmou que, no âmbito associativo, percebe-se, também, o esforço em se fomentar nas juízas essa abertura cognitiva para a percepção da necessária atuação e presença nos ambientes, mesmo que se mostrem pouco acolhedores, o que é feito pelo que denomina "movimento mulheres", como Ajufe Mulheres, Rejufe Mulheres, ANAMATRA Mulheres, AMB Mulheres. Além disso, o "empoderamento horizontal", como denomina o fortalecimento horizontal do feminino, das mulheres magistradas, colabora para que as colegas possam assumir cargos de chefia e ajuda a construção de lideranças[101].

As entrevistas permitem compreender que a existência desses coletivos de mulheres nas associações funciona como fonte de apoio e tomada de consciência em relação à generificação do mundo, que trata os sexos de forma diferente, apresentando-se, também, como um importante recurso para que as magistradas sejam estimuladas a "alçar novos vôos", para além do ambiente em que estão, muitas vezes, em "zona de conforto".

Rippon (2021, p. 395-406) afirma que o mundo generificado constrói-se oferecendo oportunidades diferentes para homens e mulheres, baseando-se em antigos estereótipos que insistem nas diferenças relacionadas em capacidades, temperamentos e preferências. No "século XXI, os estereótipos de gênero são mais ubíquos do que nunca e constantemente bombardeados", transmitindo a mensagem de que se pode desligar, alegar não serem relevantes para o modo como se leva a vida, "supor que isto foi resolvido, ou menosprezar tentativas de abordar o problema como mera questão do politicamente correto". Mas é preciso lembrar que os estereótipos têm um propósito, funcionam como "atalhos cognitivos com que nos entendemos muito mais rapidamente com o mundo", sendo necessário "desafiar insistentemente os estereótipos de gênero".

Esse local, onde as magistradas se encontram estagnadas, pode ser caracterizado pela metáfora do "piso pegajoso", que influencia no afunilamento da progressão na carreira, mas que, com a ajuda de outras mulheres, pode ser abandonado, não as afastando das oportunidades encontradas no caminho.

[101] No capítulo 7 será estudada a influência do movimento associativo da magistratura na tomada de consciência sobre a participação feminina no Judiciário.

6.2.2 "Labirinto de cristal"

Eagly e Carli (2007, p. 1) indagaram, no livro *Through the labyrinth: the truth about how women become leaders*[102], se o "teto de vidro" ainda existe, afirmando que, apesar de ser inconfundível o progresso das mulheres em alcançar poder e autoridade, a presença de mulheres em cargos de liderança de elite é incomum o suficiente para evocar um sentimento de admiração das pessoas.

O sentimento de admiração é manifestado quando duas mulheres são empossadas nos mais altos postos da administração da Justiça, para exercício de poder e autoridade na presidência e vice-presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT10), sendo motivo de destaque em veículos de comunicação, como foi visto no capítulo 5.

Esse maravilhamento também aconteceu quando o STF foi presidido, pela primeira vez, por uma mulher, assim como a AGU foi comandada por Grace Mendonça, a primeira mulher à frente da instituição entre 2016 e 2019. Episódios como os descritos significam alcance do topo na carreira e rompimento da barreira invisível, mas ainda são considerados além do ordinário, do costumeiro e, portanto, extraordinários, causando um estado de atração, deslumbramento (AGU, 2016).

A complexidade da exclusão das mulheres no topo das suas carreiras profissionais passou a envolver, para Eagly e Carli (2007, p. 9), mais do que a abordagem do "teto de vidro", tendo as autoras ampliado a perspectiva além da própria área em que concentram seus estudos, a psicologia social, para acrescentarem às suas elaborações as contribuições de economistas, sociólogos, antropólogos, cientistas políticos e *experts* em gerenciamento e organizações, a fim de responder a questão por que as mulheres foram excluídas da liderança.

Assim, a metáfora do labirinto foi desenvolvida pelas autoras para simbolizar as situações enfrentadas pelas mulheres como líderes e líderes em potencial, sendo as metáforas importantes porque integram a narrativa que pode abrigar uma mudança A metáfora do labirinto alcança melhor a multiplicidade de fenômenos que envolvem essa disparidade estatística, encontrada quando se observa a participação

[102] Em tradução livre, pode ser "Através do labirinto: a verdade sobre como as mulheres se tornam livres".

feminina nos tribunais.

A situação das mulheres no palco do trabalho, com o transcorrer do tempo, havia se transformado, de uma completa exclusão, simbolizada por uma parede de concreto, passando pela exclusão das mulheres em posições mais avançadas, simbolizada pelo *glass ceiling*. Com mudanças contínuas, os obstáculos enfrentados tornaram-se mais superáveis, ao menos para algumas mulheres, em algum tempo, pois existem caminhos para o topo e certas mulheres os encontram. No entanto, as rotas mais bem-sucedidas podem ser difíceis de se descobrir. Esses caminhos tortuosos foram chamados de *labyrinth* por Eagly e Carli (2007, p. 6).

Um labirinto contém numerosas barreiras, algumas sutis e outras bastante óbvias, como a expectativa de que são as mães que fornecerão os cuidados aos filhos. A metáfora do labirinto simboliza, portanto, a complexidade das causas da situação atual das mulheres como líderes, pessoas que exercem autoridade sobre outras pessoas, e indica que existem algumas possíveis causas para o acesso limitado, mas crescente, das mulheres, ao poder e autoridade. Isso significa que as mulheres são mais frequentemente excluídas que os homens, mas o processo de compreensão desse acontecimento é variado e não se apresenta mais tão óbvio como antes (Eagly; Carli, 2007, p. 6-8).

A expectativa de que são as mães que fornecerão os cuidados aos filhos é encontrada no pensamento dos homens, mas também das próprias mulheres, como algo internalizado e que adere às suas elaborações para a vida. Essa internalização é visualizada quando a E3 diz que chegou a recusar participar de um almoço só com homens, após uma reunião de trabalho, porque, diariamente, levava os filhos para a escola, e não conseguiu imaginar, quando teve que decidir, a hipótese de que poderia contar com uma rede de apoio. A E3 estava inserida no labirinto de cristal:

> E3: Naquele momento eu recusei aquele almoço, eu falei: não, eu não vou. Assim que eu recusei e que eu cheguei em casa e fui levar meu filho na escola eu falei: poxa [...], que mancada, né? Por que você não pediu para alguém levar teu filho na escola naquele dia? Eu podia ter pedido para o meu marido, podia ter pedido pra minha sogra, eu tinha ferramentas, mas eu não tinha me dado conta de que eu poderia ter feito aquilo. E eu não fui naquele almoço. **E eu acho que a gente não vai nos almoços, eu acho que a gente não vai no cafezinho. A gente acaba não indo, seja porque sendo a única mulher você se sente,**

> **às vezes, um pouco como se não pertencesse àquele lugar, porque as conversas, se a conversa rodar em torno de questão masculina, você já começa a se sentir... ficar constrangida**. Seja porque se você tem que levar teu filho na escola, você acaba não indo no almoço. Aquele dia, pra mim, eu disse, eu nunca mais, toda vez que isso acontecer de novo eu não vou recusar esse convite, eu vou primeiro pensar se alguém pode resolver a questão doméstica para mim antes. Meu marido poderia ter feito isso, mas quem levava meu filho era sempre eu, acho que porque eu sou a mãe. E, naquele dia, eu não fui naquele almoço, eu não sei que coisas de trabalho foram resolvidas naquele almoço [...] se pessoas que estão falando de questões de trabalho vão almoçar, necessariamente elas vão falar sobre questões de trabalho e se formam redes, *network*, conexões que não se formam entre as mulheres e eu vejo que as nossas redes, nossas conexões, são femininas, acabam sendo mais femininas, quando a gente encontra outras mulheres, mas elas são menos nas posições de poder. Eu tenho mais facilidade de almoçar com você [...] do que ir almoçar com o grupo de diretores do foro e com o presidente do tribunal se eles foram todos homens. Infelizmente, isso é uma realidade. (grifo nosso).

Para Eagly e Carli (2007), apesar do aumento na ocupação dos espaços no *C-Suite*, no alto escalão, altos executivos, na diretoria, as mulheres continuam *as rare as hens'teeth*, "tão raras como dentes de galinha". Isso revela que as mulheres chegam a alcançar as altas posições, mas não são excluídas somente quando se aproximam do topo, havendo um longo e complexo processo de eliminação durante todo o percurso.

As mulheres desaparecem, em muitos estágios que levam ao ponto máximo, em razão dos variados desafios que as encontram pelo caminho. Até mesmo pressupor que existem idênticas oportunidades de acesso às posições de nível inicial e médio significa ignorar as dificuldades de chegada das mulheres mesmo a essas posições, que integram o caminho ao ápice (Eagly; Carli, 2007).

A palavra definidora, encontrada pela E11, para definir a conciliação da vida profissional com a vida familiar, é "desequilíbrio", pois as demandas são sazonais. Há uma tentativa de equilibrar as necessidades, dentro de uma esfera do desequilíbrio:

> E11: A sensação é que você nunca tá 50%, 50%. Num determinado momento há uma demanda maior de um lado, no outro determinado momento há uma demanda maior de outro e eu acho que o equilíbrio vai no desequilíbrio, na percepção de onde é preciso,

> naquele momento, demandar mais energia"

A narrativa da entrevistada apresenta a imagem de um "cobertor curto", mostrando que o caminho das mulheres que são magistradas em direção ao topo ou às funções administrativas de maior proeminência não é retilíneo, mas, sim, labiríntico, com idas e vindas, com um maior percurso e que demanda mais tempo do que o caminho percorrido pelos colegas homens.

Nesse sentido, a fala da E3 projeta a imagem do labirinto pensado por Eagly e Carli (2007), no que se relaciona às magistradas federais e seu percurso profissional:

> E3: Eu acho que as questões familiares interferem nas nossas escolhas profissionais. A gente tende a acreditar que as questões pessoais e familiares ou privadas são questões que têm que ser tratadas no âmbito privado e que são escolhas pessoais das pessoas e que isso não deveria interferir no trabalho, nas nossas escolhas, a gente tem essa tendência. Acho que é uma tendência que é fruto dessa ideia de uma produtividade ou produtivismo, quer dizer, você tem que produzir muito, e as exigências de produtividade ignoram que as pessoas têm uma vida pessoal. Acho que é uma tendência derivada da ideia de mercado, que as pessoas precisam produzir, e as questões pessoais [...], para aqueles que querem colocar as questões pessoais, é que isso não interfere. Acho que existe até um certo preconceito para as pessoas que colocam na mesa questões de ordem pessoal [...]. **O pessoal é político**, é um lema do feminismo no qual eu acredito, assim, porque ele atravessa a minha vida pessoal, e acho que atravessa a vida pessoal, de modo diferenciado a vida das mulheres. Por que a vida pessoal interfere? Veja, a carreira da magistratura impõe o deslocamento. Quando você passa no concurso você tem uma lotação que em geral não é na cidade onde você mora. Na Justiça Federal, eu acho que na Justiça do Trabalho também, mas na Justiça Federal a gente começa como substituto e vai para o fim da fila da carreira, o fim da fila dos juízes substitutos e, na magistratura, ela é pautada pela antiguidade, então as escolhas são feitas, os critérios são feitos pela antiguidade, então os mais antigos escolhem antes dos mais novos, os mais antigos escolhem seu lugar de lotação antes dos mais novos. Então a carreira significa isso, quanto mais moderno você é, que é o que a gente chama dos mais novos na carreira, quanto mais moderno você é, menor suas chances de escolha. Então, os juízes entram na carreira como juízes substitutos e vão para o fim da fila e pegam os piores lugares. O tempo vai passando e com as remoções a gente vai conseguindo chegar mais perto da cidade onde cada um deseja estabelecer residência. Aí chega um ponto que você precisa promover, porque sua carreira foi de juiz substituto. Quando chega a

> hora de se promover, depende de cada tribunal [...] alguns tribunais, a promoção é mais rápida, outros, é mais lenta [tempo que leva para ser promovido para titular] [...] **A carreira demorou, na hora que chegou a minha vez de promover eu já tinha [...] filhos, filhos na escola, uma vida pessoal estabelecida e tinha então que escolher e a promoção significa você entrar no fim da fila dos juízes titulares e entrar no fim da fila do juízes titulares significa retornar lá pro final das cidades menos desejadas.** Quando chega nesse ponto, se você é a pessoa responsável pelo cuidado das crianças e estar com os teus filhos é alguma coisa importante para você e, em geral, isso é, por questões sociais, culturais, históricas mais importantes para as mulheres, as mulheres terão que fazer escolhas mais difíceis para elas porque elas são em geral as responsáveis pelo cuidado familiar. (grifo nosso).

Percebe-se que os reveses existentes nas vidas das mulheres projetam-se para a atividade profissional e no caminho da ascensão. No caso das magistradas federais, abdicar a uma promoção de juíza substituta para juíza titular, em razão da família, é um primeiro passo à estagnação na carreira e ao desaparecimento dessas magistradas nos estágios que levam ao topo, como ressaltam Eagly e Carli (2007) ao mencionarem o labirinto.

Para a E3, a escolha do momento para ser promovida ocorreu "em razão da questão pessoal", uma vez que precisou ponderar e optar por um local mais próximo de sua família. Outras magistradas, e magistrados, ouvidas também desistiram de concorrer à promoção para ascender de juíza substituta a juíza titular, em algum momento da vida profissional, permanecendo a E8 como juíza substituta, por opção, em razão da avaliação que elaborou sobre pontos positivos e negativos dessa escolha, em especial na vida familiar.

6.2.3 "Fronteiras de cristal"

Um aspecto muito presente nas histórias por trás das togas diz respeito à influência exercida pelo espaço geográfico nas opções para o progresso na carreira como magistradas, em razão das "fronteiras de cristal" que impedem a sua mobilidade, que é inerente às promoções e aos postos de maior proeminência.

Esse fato não é exclusivo da carreira das magistradas. Murin (2008) explica que, além do "teto de vidro", existe um outro fenômeno que impõe obstáculos à carreira profissional das mulheres, que são as *fronteras de cristal,* metáfora elaborada a partir do estudo de um casal em psicoterapia[103].

As mudanças econômicas e sociais impulsionadas por empresas, companhias transnacionais e instituições financeiras têm provocado a expansão das atividades políticas, econômicas e sociais para além das fronteiras geográficas, de forma que os eventos, decisões e atividades produzidas em uma região definem, significativamente, os modos de viver em outras regiões. Trata-se do fenômeno da globalização, que se apresenta de forma assimétrica e desigual, pois alguns grupos sociais se fortalecem, enquanto outros se debilitam e caem (Murin, 2008, p. 82).

Entre as desigualdades, há a repercussão nas relações de poder e vínculos de intimidade entre os gêneros, em particular as formas de se trabalhar e viver. O final do século 20 foi marcado pela globalização e o início do século 21 por outro acontecimento significativo, a deslocalização dos lugares de trabalho. Apesar desse termo se referir à transferência dos locais de trabalho para o exterior, com a finalidade de redução de custos trabalhistas, benefício de incentivos fiscais e outros estímulos, as pessoas envolvidas também sentem os efeitos, a partir do fechamento e transferência de unidades empresariais e fabris, com impacto social e subjetivo, criando condições de empregos migrantes e deslocalizando a subjetividade dos

[103] Murin (2008, p. 83) diz que atendeu casal em psicoterapia que retrata o fenômeno das fronteiras de cristal. A mulher, advogada de uma empresa internacional, com 39 anos e o homem com 40 anos, trabalhando como contador em outra empresa, com filhos de 5 e 3 anos. A mulher vinha ascendendo no trabalho, no qual ingressou quando ainda era estudante e ocupava um cargo de alta gerência, para o qual vinha se preparando há duas décadas. O marido seguia com entusiasmo a carreira da mulher, o que fazia parte do contrato matrimonial estabelecido desde que eram estudantes: ambos trabalhariam em suas carreiras, apoiar-se-iam, teriam dois filhos e se comprometeriam a ser leais um com o outro nesses projetos. Este acordo era parte de sua formação ideológica, devido à militância política universitária de ambos, que manifestavam o mesmo fluxo de interesses, o que funcionou até o momento em que a empresa em que a mulher trabalhava fechou as atividades na Argentina, oferecendo-lhe a possibilidade de ocupar posto similar, com nível um pouco superior e melhor salário, em país vizinho, com a possibilidade de ascender profissionalmente e aplicar os conhecimentos adquiridos com as intensas atividades de especialização que teve, conjugadas com a experiência atual. O problema é que o marido se negava a deixar a carreira profissional, no lugar em que se encontravam. Além disso, sua família de origem, uma mãe bastante idosa e um irmão deficiente dependiam dele, assim como não poderia se ocupar dos filhos pequenos sem a esposa. O que fazer então? A mulher sugeriu mudar-se com os filhos e o marido ir visitá-la nos fins de semana, mas, mesmo assim, não parecia uma solução possível para ela, pois deveria enfrentar sozinha outro país as necessidades dos filhos pequenos e compromissos de trabalho, tampouco o marido desejava permanecer sozinho todas as semanas durante muito tempo, longe da família.

trabalhadores (Murin, 2008, p. 82).

Os homens aceitaram este desafio há muito tempo, procurando opções de trabalho que melhorem seu padrão de vida e das suas famílias, independentemente da localização geográfica. Porém, o mesmo não acontece com as mulheres, ainda consideradas responsáveis pela educação das filhas e filhos pequenos, dos cuidados com a família e dos vínculos de intimidade, de forma que, quando existem oportunidades de trabalho em condições de deslocalização e emprego migrante, os que aceitam a oportunidade ainda são os homens, enquanto as mulheres permanecem nos lugares em que suas famílias e seus laços de afeto e intimidade se desenvolvem. Enquanto os homens reputam as opções de deslocalização benéficas para si e sua família, as mulheres renunciam a essas oportunidades, considerando que sua família será favorecida com essa decisão (Murin, 2008, p. 82).

Nesse ponto, algumas desigualdades pré-existentes se acentuam, como as assimetrias de gênero existentes nos casais. Apesar dos discursos que se enunciam como politicamente corretos, em razão da igualdade de oportunidades educacionais e mão de obra, concretamente essas condições não são atendidas, como se observa nas falas das entrevistadas sobre a divisão sexual do trabalho no âmbito doméstico (Murin, 2008, p. 82).

A *opción de hierro*[104], opção de ferro, que significa decidir entre colocar em prática suas habilidades para o trabalho, em empregos com altos níveis de satisfação, e as necessidades de preservar laços familiares, com o mesmo grau de significação subjetiva, é colocada às mulheres, mas não aos homens, que conseguem manter as famílias no mesmo passo em que avançam nas carreiras (Murin, 2008, p. 83).

As mulheres se encontram, assim, frente a frente com a *opción de hierro*, em um conflito excludente entre família e carreira. A realidade laboral é analisada na perspectiva custo-benefício, com o custo subjetivo muito alto a pagar se tentam seguir a carreira para a qual dedicaram tempo, dinheiro, profundo comprometimento.

[104] Conforme Murin (2008, p. 83), o termo *opción de hierro* é usado para definir uma situação em que uma pessoa não pode escolher livremente, mas deve optar entre duas condições opostas. Para as mulheres, a situação clássica de opção de ferro é a dicotomia entre desenvolver uma carreira ou criar seus filhos e cuidar de sua família.

As fronteiras de cristal se impõem às mulheres quando devem decidir entre a família e o trabalho (Murin, 2008, p. 83).

As complexidades e dificuldades, encontradas no processo de progresso na carreira, fazem com que as mulheres desapareçam, sejam apagadas, suprimidas durante o processo de chegada ao topo, tendo que fazer escolhas a todo momento. Além disso, as escolhas implicam no "julgamento moral" pela sociedade, caso a juíza opte em ficar distante, geograficamente, da família, para prosseguir na carreira.

O E6 registra que, já na opção para a carreira a ser seguida, no concurso público, a abrangência geográfica exerce influência na escolha em relação aos segmentos de justiça e até mesmo para o MPF, como procuradores e procuradoras da República, no país:

> E6: Deixa eu fazer uma observação para você, certo? A do Trabalho e a Estadual eu vejo uma, vamos voltar aquilo que a gente falou lá no começo, da mulher se deslocar da cidade onde é radicada, onde sua família para ir pra outro local. Se eu sou juiz do trabalho, os tribunais do trabalho são tribunais regionais, basicamente estaduais, então o meu deslocamento é menor, certo? Eu vou ficar, de todo jeito, ali dentro do meu estado e as Varas do Trabalho estão, normalmente, em cidades polos onde eu tenho uma certa qualidade de vida, aí dá uma vantagem para a Justiça do Trabalho. Uma vantagem que é um pouco maior que do que da Justiça Estadual porque a Justiça Estadual continua dentro do Estado, mas eu posso ir pra uma cidade onde a minha qualidade de vida, se eu achar que eu tenho uma qualidade de vida melhor em uma cidade como [...] [cidades maiores] do que numa cidade pequenininha, é, não é tão boa. Na magistratura federal [...] se eu passar num concurso hoje, se eu passar no concurso hoje de procurador da república, eu vou lá para o Mato Grosso, pra fronteira, pro Amazonas, pro Pará, eu vou para muito longe [...] se eu passar num concurso hoje de procurador da república, eu vou pra muito longe, muito longe mesmo [...] na magistratura federal é regionalizado, tem uma situação melhor, mas, de todo jeito, você pode ir [...] [cidades distantes na região]. Talvez isso explique, talvez, eu estou supondo, talvez isso explique por que que o percentual de mulheres é maior na magistratura do trabalho, é maior na magistratura estadual e é um pouco menor na magistratura federal. Talvez, isso explique.

Na magistratura, a E3 ressalta que esses desafios são generificados, pois as escolhas que precisam ser feitas no curso da carreira, como ser promovida de juíza substituta para juíza federal, titular de Vara Federal, implica decisões difíceis sobre

maternidade e vida conjugal, as "opções de ferro", que, muitas vezes, não são enxergadas, ou mesmo compreendidas, pelos colegas homens, já que, como explica Murin (2018), esse conflito não é inerente aos homens, ao menos não o é para a maioria dos homens:

> E3. Essas expectativas em relação ao papel das mulheres, do cuidado da casa, vão influenciar as escolhas pessoais das mulheres na hora de pedir uma promoção e vão influenciar o modo como a sociedade olha para elas nesse momento, também. **Ela [a magistrada] sofre esses dois influxos, das escolhas pessoais e dos julgamentos morais que serão feitos quando ela desejar ficar a 500 quilômetros de distância, deixar duas crianças pequenas com o marido, sem saber quando ela retorna, por que isso pode levar... [anos]** [...]. O fato é que eu não promovi [...] na primeira oportunidade, eu recusei a promoção e, no edital seguinte, apareceu uma oportunidade para um lugar mais próximo [100 quilômetros] e eu só promovi porque a opção de promoção era em uma cidade a 100 quilômetros [do local onde vive com a família]. Fosse qualquer lugar que eu não tivesse a possibilidade de ficar indo e vindo, ou tivesse perto [do lugar onde morava], eu teria recusado a promoção, como várias colegas minhas recusaram. Colegas [homens] também recusaram, não foram só as mulheres [...] é difícil para os homens e para as mulheres, o que eu quero dizer é que pras mulheres têm um componente diferenciado do que pros homens que é a expectativa de cuidado com as crianças [...]. (grifo nosso).

Um colega de magistratura da E3 disse-lhe que a entrevistada tinha que se promover, porque fazia parte da carreira, era, portanto, algo natural para ele. O colega explicou-lhe ser perfeitamente possível conciliar a magistratura com a família, a 500 quilômetros de distância. Quando esse mesmo colega homem foi promovido, a mulher permaneceu com os filhos na cidade onde já moravam e o magistrado passou a se deslocar, vendo a família nos fins de semana.

Esse fato até chocou a E3, pois o colega sequer cogitou a hipótese de que a entrevistada não gostaria e não queria ficar a 500 quilômetros dos filhos. Além disso, a entrevistada teria que entender como ficaria a relação no seu casamento, se o marido estaria disposto a ficar sozinho, cuidando das crianças pequenas, pois, segundo a E3, as expectativas são de que as mulheres estejam com as crianças, e não o marido:

> E3. Se eu fosse, eu teria que arcar com o julgamento das outras pessoas e o meu próprio julgamento de ter deixado os meus filhos. Eu não queria deixar os meus filhos, eu queria estar com eles. E arcaria, ainda, com o risco pra minha relação pessoal, do fato de meu marido ter ficado com as crianças porque ele teria que assumir outros ônus.

A E4 disse que, quando foi efetivamente promovida, passando de juíza substituta para juíza federal, titular de Unidade Judiciária, estava grávida e ficou bastante em dúvida se deveria concorrer àquela promoção, pois as opções implicavam atuação jurisdicional distante, cerca de 500, 600 quilômetros, do local em que permanecia com sua família. Além disso, teria que levar uma criança recém-nascida ou deixá-la longe de si, para assumir a titularidade, mas o contexto familiar, que usufruía à época, lhe deu segurança de que isso poderia se concretizar, mesmo mediante dúvidas e culpas iniciais:

> E4: Mas, quando [...] nasceu e eu já estava titularizada, me bateu um desespero, eu acho que, talvez, influenciada pelo puerpério [...] o que eu vou fazer com essa criança, eu tou abandonando esse recém-nascido. Eu sonhava com aquele tipo [tipo penal] "abandonar em lugar ermo", tal... eu cheguei a sonhar julgando alguma coisa desse tipo penal, tamanha era a preocupação e ansiedade. Mas, depois, isso foi passando, eu consegui tirar a licença, depois juntar com um pouquinho de férias e retornei ao trabalho quando [a criança] tinha 8 meses [...] as dificuldades são inúmeras, principalmente em relação aos filhos, mas foram superadas na época.

A opção pelo não deslocamento para além das fronteiras em que se vive com a família, e, consequentemente, a escolha por não avançar na carreira, vem ultrapassando o universo das magistradas e alcançado, também, os homens, mesmo que em menor proporção, como pôde ser apreendido com as entrevistas, especialmente pela fala do E13:

> E13. Eu nunca participei de promoção, por escolha, que muitas mulheres fazem exclusivamente, eu fiz para não sair [...] eu não quis titularizar porque eu teria que ir, de novo, para o interior [do estado], ficar longe dela [da filha, o que aconteceu quando começou a trabalhar como juiz federal] e eu perderia esse crescimento [da filha], esse contato com ela [...] eu não quis participar de nenhum procedimento de promoção. Acho que muitas mulheres também fazem essa opção. A relação da maternidade é algo muito

> forte, ainda existe na mulher porque a coisa não é partilhada, a culpa da ausência, isso é muito mais forte do que é no homem, muito mais forte do que é no homem. Mas isso é só um dos fatores, a não titularização.

Marques Jr. (2011, p. 283-286) analisa esse aspecto sob o que denomina mobilidade espacial, o deslocamento espacial como fundamental na construção da carreira dos magistrados e magistradas do estado de São Paulo, sendo uma escolha que pode ser exercida. Enfatiza, porém, que nos relatos de todos os entrevistados estavam presentes "as necessidades e as histórias de mobilidade e trajetória pelo território" e se relacionavam com a "progressão na carreira, vínculos familiares, limites e possibilidades de envolvimento na política e nas formas de poder que envolvem a profissão".

Para a edificação de uma carreira, há a necessidade conciliatória entre a vida familiar e seus limites com os "desejos e expectativas da profissão" e a opção por não se deslocar geograficamente. Essa última escolha pode significar "ficar para trás" na carreira da magistratura, com mais frequência para as mulheres, o que "torna mais claros o atraso e a desigualdade entre juízes e juízas, ou entre aqueles com maiores ou menores vínculos familiares, especialmente filhos" (Marques Jr., 2011, p. 283-286).

As fronteiras de cristal significam, assim, um novo conflito, um limite que se estabelece entre a família e o trabalho, constituído por fronteiras que se impõem de maneira invisível, obrigando as mulheres a eleger entre os dois interesses. Essa dificuldade agrega-se ao clássico teto de vidro, impedindo o avanço das mulheres nas carreiras profissionais (Murin, 2008, p. 84).

Tanto no teto de vidro como nas fronteiras de cristal há superfícies invisíveis pois, apesar de não existirem leis ou códigos dizendo que *las mujeres no pueden ocupar estos lugares de trabajo*[105], existem, na prática, leis, códigos familiares e sociais que, de forma tácita, impõem essa limitação ao gênero feminino (Murin, 2008, p. 84).

[105] Pode significar, em tradução livre, "as mulheres não podem ocupar esses lugares de trabalho".

6.2.4 "Viés da Corda-bamba"

A metáfora da "corda bamba" também é utilizada para descrever as dificuldades enfrentadas pelas mulheres nas relações de trabalho, ligada aos estereótipos relacionados às características e condutas que são esperadas dos homens e mulheres e com a expectativa de que se projetam no ambiente de trabalho.

Segundo Williams e Dempsey (2014, p. 59-60) há alguns padrões que atuam como obstáculos ao sucesso das mulheres no trabalho e a "corda-bamba", *tightrop*, implica na necessidade de se encontrar um equilíbrio entre os pólos da masculinidade e feminilidade. As autoras perguntam como as mulheres podem vencer se são criticadas quando são "muito femininas" assim como quando são "tão masculinas" e qual seria, portanto, o caminho correto a seguir.

Assim, as mulheres caminham em uma corda-bamba diariamente, equilibrando-se a cada momento. Mostrando-se feminina, será rejeitada como frívola e sem substância e se apresentando masculinizada será considerada como uma *bitch*[106], com quem ninguém quer trabalhar (Williams; Dempsey, 2014, p. 60).

No caso de as mulheres serem enxergadas como masculinas, serão consideradas, mais vezes, para as mesmas oportunidades que os homens, mas também podem ser julgadas incapazes em relação a trabalhos que requerem inteligência emocional. As mulheres vistas como muito femininas, por outro lado, costumam ser julgadas como sendo de baixa competência, apesar de muito afetuosas, sendo tratadas gentilmente, mas não são levadas a sério. É dizer, sendo "muito femininas", as mulheres não terão as mesmas oportunidades que os homens, mas, aparentando "muito masculinas", serão penalizadas por falta de habilidade social (Williams; Dempsey, 2014, p. 61).

É um contínuo conflito para as mulheres. No capítulo 4, ao se tratar do mundo do trabalho, foi destacado fragmento do relatório da OIT (2019a, p. 42) quando dispõe que mulheres que demonstram características e atitudes tradicionais atribuídas aos homens, em exercício de posições diretivas, possuem maior probabilidade de êxito,

[106] Em tradução livre, pode significar vagabunda.

integrando-se na cultura empresarial a crença de que "pensa como um cargo diretivo, pensa como um homem".

Nas entrevistas, vê-se a presença do "viés da corda bamba" enfrentado pelas profissionais do direito atuando em um ambiente tradicionalmente masculino, no exercício do poder que lhe é atribuído. A E14 afirma a existência dos desafios enfrentados, ressaltando os julgamentos mais rigorosos e injustos sofridos pelas mulheres, tanto no aspecto profissional como relacionados ao próprio caráter:

> E14: Eu acho que sim, que é impossível dizer que essa dificuldade não existe, mesmo para mulheres que se consideram privilegiadas como é o meu caso, por ser uma mulher branca, por ser uma mulher vinda de uma família de classe média alta, que teve oportunidade de estudar nos melhores lugares, de construir, portanto, um currículo que me permitisse ter acesso a vários desses cargos [cargos exercidos]. Mas, mesmo assim, a gente percebe que essas dificuldades são inúmeras. **Em primeiro lugar, nem sempre você é vista como igual. A sua condição feminina é sempre vista, de certa forma, como um problema. Se você é mãe, isso é problemático, porque você vai ter que tomar muito tempo com os seus filhos**. Se você não é mãe, talvez isso seja também um problema, porque pode revelar algum traço de personalidade que seja complicado, então; o que eu percebo, é que **o mundo, de forma geral, é muito mais hostil pras mulheres, principalmente nas pequenas coisas também [...] Se exige das mulheres, normalmente, um padrão estético que não é exigido dos homens, então, normalmente, nós precisamos nos apresentar com cuidados e exigências muito maiores e, além de tudo, somos submetidas, normalmente, a critérios de julgamento que são, também, muito rigorosos**. **Na minha experiência eu considero que eu sempre tive que trabalhar muito mais que qualquer homem para ter resultados equivalentes e acho que isso é muito o resultado dessa cultura ainda muito machista.** As mulheres são julgadas com maior severidade, várias demonstrações que nos homens são vistas como sensibilidades, nas mulheres são vistas como fragilidade e descontrole, então, somos, de fato, submetidas a critérios de julgamento muito mais rigorosos e injustos, não só no que diz respeito aos aspectos profissionais, como também no que diz respeito ao nosso próprio caráter e ao nosso jeito de ser. (grifo nosso).

A tentativa de parecer mais séria e, portanto, mais respeitada, aos atores que participam da cena institucional, é apresentada nas histórias que envolvem a toga, presentes nos discursos das magistradas e magistrados, o que se conecta com a fala

da E14 quanto à severidade dos julgamentos enfrentados pelas mulheres.

A condição feminina é sempre vista como um problema, como disse a E14, o que já foi alertado por Nísia Floresta, em 1832 e assentado no capítulo 1 deste livro, pois os homens sustentavam-se na crença de que as mulheres eram incapazes de pensar racionalmente e nasceram para o seu uso, sem individualidade, o que parece se projetar após tanto tempo de história.

A E2 disse que, em algumas ocasiões, há uma postura desafiadora de advogadas(os) e partes em relação à magistrada, por ser mulher, "você beira a ser agredido", fazendo com que, no exercício da profissão, a juíza acabe assumindo "um modo muito sério, a gente acaba assumindo um modo compenetrado, mas sem perder a linha".

Por não usar a toga em audiência, a E8 resolveu se vestir da forma mais séria que encontrou para uma das audiências que presidiu, no início da carreira, na área criminal, na tentativa de impor distanciamento em relação aos demais participantes. Por sua vez, o E13 explica sobre o desafio do palco judiciário para as mulheres:

> E13: [...] **às vezes de uma forma muito sutil. O próprio ambiente mesmo de reuniões, quando majoritariamente masculino, não chega a ser muito agradável para as mulheres não. No tipo de conversa, nas coisas que são ditas.** Verifico, às vezes até de forma mais aberta, um certo machismo, uma interrupção de uma opinião e, às vezes, de forma até meio triste assim para mim, eu verifico, e não só na magistratura, às vezes eu verifico em uma audiência, quando é uma procuradora da república, tal, a tentativa da profissional mulher, da magistrada ou da procuradora, de se opor a esse ambiente, que, às vezes, é até meio opressor, masculino, perdendo o que ela tem de melhor, que é a sensibilidade, eu percebo isso. Eu não sei, eu não tenho os termos técnicos, antropológicos, nem nada, mas uma masculinização de atitudes, vamos dizer assim. Outro dia eu tava pensando assim, poxa, como as mulheres foram vítimas de tantas coisas, né? [...] Como, com o tempo, nessa sociedade toda patriarcal, de uma forte posição de patriarcado, o que era páthos, era emoção, virou patológico, virou doença. A manifestação da sensibilidade era confundida com uma doença, com uma fraqueza, com um faniquito, com alguma coisa nesse sentido. Aí, às vezes, eu percebo até no linguajar da profissional uma mudança de tom para se opor ou se igualar em algo que talvez não fosse necessário. É porque eu vejo que na sensibilidade é que está a força mesmo da imposição. Não é numa postura masculinizada, até porque essa sociedade do patriarcado não me parece que tenha dado muito certo. Então, pra mim, ela não poderia ser um modelo de algo correto. Eu percebo,

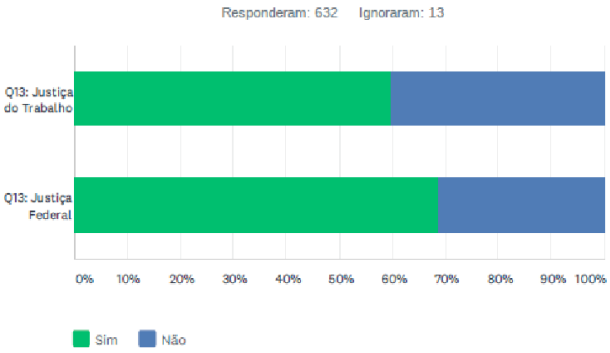
> sim, algumas dificuldades do tratamento que é dispensado às colegas que chegam na carreira, a forma como são tratadas, algumas até pedem para mudar de vara por algum motivo mais forte, por algum desagrado maior na forma de tratar [...] às vezes não tão aberto, de forma velada, mas às vezes até no assunto, da forma que o assunto é tratado, da forma como as coisas são tratadas, no respeito à opinião do outro, na interrupção, numa explanação, isso a gente verifica que não é comum ocorrer quando um homem está falando [...] (grifo nosso).
>
> E8: Eu sempre tive muito respeito dos meus colegas [...] nunca teve essa questão, por exemplo, de brincadeiras de mau gosto, de piada feminina, sempre teve muito respeito nesse aspecto e a conversa sempre foi muito livre, foi de respeito e muito livre e eu brincava às vezes dizendo para eles que eu era homem, igual a eles, porque eles me tratavam de igual para igual mesmo [...] mas, **às vezes, tinha um comentário assim [...] "o jeito feminino de julgar",** aí, quando viam que eu tava, diziam, "não, não [...], não é você, é porque a outra colega" [...] Tinha algum comentário desses, era muito raro, mas, às vezes, acontecia. [os colegas] brincavam e diziam que eu era, na verdade, o "homem" da seção era eu, porque eu era a mais corajosa de todos eles [por estar atuando na vara criminal], porque "eles fugiam" [...] tinha essa brincadeira [...] eu era a mais corajosa de todos [os colegas diziam brincando]. E, talvez, essa atuação na vara criminal eu tenha ganhado até muito respeito dos colegas porque teve decisões mais fortes, mais duras que eu tive que tomar e eles sempre davam muito apoio [...] e vinham e diziam, e referendavam isso, que era interessante, davam suporte, davam apoio, da minha postura, "mesmo sendo mulher", daquela firmeza na condução dos processos [...] no exercício da função, mesmo, eu nunca senti, nem da parte dos colegas, nem da parte de advogados, membros do Ministério Público, por exemplo, alguma "discriminação" ou algum tratamento diferenciado. Eu senti mais pela idade [...] Não sei se idade e mulher agregariam alguma questão, **mas eu lembro que, no início da carreira [atuando no criminal], grandes processos, grandes audiências, com pessoas muito importantes, eu fazia questão [...] "vou me arrumar para ficar mais velha" Então eu vou botar um coque, eu vou botar o blazer mais formal que eu tenho, eu vou botar a camisa, a roupa mais formal que eu tiver [...] para passar o maior nível de seriedade e respeito e de postura, vamos dizer assim, eu não sei se eu posso dizer equidistante, mas vamos dizer assim de "figura respeitável" [...] mas eu atribuía mais à idade do que ao gênero**. (grifo nosso).

Conforme dados extraídos do *survey*, na P20, dentre as(os) respondentes, 392 (62,03%) juízas disseram que já tinham se sentido discriminada no ambiente de trabalho, enquanto apenas 61 homens (20,07%) responderam positivamente à pergunta, em um universo de 632 mulheres e 304 homens participantes para essa

pergunta. Quando comparados os segmentos de justiça e se aplicando um filtro feminino, com as 632 magistradas respondentes, 110 juízas federais (68,75%) disseram que já se sentiram discriminadas e 282 juízas do trabalho (59,75%) responderam positivamente à indagação. A discriminação é mais sentida pelas juízas federais.

Na mesma pergunta, comparando-se os segmentos de justiça com um filtro masculino, 79,70% dos homens que integram a Justiça do Trabalho nunca se sentiram discriminados e 75,70% dos juízes federais também não se sentiram discriminados. A maior sensação de discriminação entre os homens relaciona-se à juventude, tanto na Justiça Federal (15,89%), como na Justiça do Trabalho (7,61%).

Figura 16 – Sentimento de discriminação no ambiente de trabalho, por segmento de justiça e sexo feminino



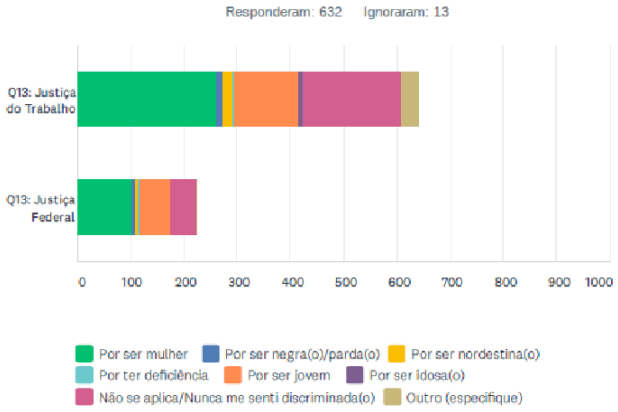
	SIM	NÃO	TOTAL
Q13: Justiça do Trabalho (A)	59.75% 282 B	40.25% 190 B	74.68% 472
Q13: Justiça Federal (B)	68.75% 110 A	31.25% 50 A	25.32% 160
Total de respondentes	392	240	632

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Os motivos da discriminação são vários, predominando o sentimento de discriminação por ser mulher e por ser jovem, como falou a E8 e outras entrevistadas, sem saberem, até que ponto, os dois marcadores se unem. Mantendo-se a comparação entre os ramos do Judiciário, com o filtro do sexo feminino, as juízas federais são as que mais sentem a discriminação, pelo fato de serem mulheres e

jovens, ressaltando-se que o *survey* permitiu a escolha de mais de um motivo para a sensação de discriminação, também aparecendo nas respostas o sentimento de discriminação pelo fato de ser nordestina(o).

Figura 17 – Motivos que provocam o sentimento de discriminação no ambiente de trabalho, por segmento de justiça e sexo feminino



	POR SER MULHER	POR SER NEGRA(O)/PARDA(O)	POR SER NORDESTINA(O)	POR TER DEFICIÊNCIA	POR SER JOVEM	POR SER IDOSA(O)	NÃO SE APLICA/NUNCA ME SENTI DISCRIMINADA(O)	OUTRO (ESPECIFIQUE)	TOTAL
Q13: Justiça do Trabalho (A)	54.87% 259	2.75% 13	4.24% 20	0.64% 3	25.21% 119 B	1.91% 9	38.98% 184 B	6.99% 33 B	101.27% 640
Q13: Justiça Federal (B)	64.38% 103	3.13% 5	3.13% 5	0.63% 1	38.13% 61 A	0.00% 0	29.38% 47 A	1.88% 3 A	35.60% 225
Total de respondentes	362	18	25	4	180	9	231	36	632

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

A E1 diz que a discriminação é sempre muito velada, podendo ser percebida mediante alguns sinais e, entre pares, em um colegiado, pode estar mais presente. Afirma, ainda, que, nesse ambiente colegiado, existem duas situações: colegas, em sua maior parte, muito cavalheiros e gentis, mas, de fato, em alguma outra situação, alguns colegas usam a sua "condição de homem" para se impor, o que implica ter que utilizar, como último recurso, algum tipo de masculinização da postura.

> E1: Eu percebia, em algumas situações, que o fato de ser mulher levava os homens a uma postura diferenciada, a algo que, com certeza, não fariam se fosse um [dirigente] homem. Algumas vezes se colocando de modo mais imperativo, algumas vezes falando de forma mais dura ou até elevando um pouco a voz, claro que são situações muito raras [...] às

vezes a gente fala de uma situação e pode parecer que aquilo é corriqueiro, que aquilo acontece todo dia, não é isso. Pelo contrário, normalmente, o que acontece é que as pessoas respeitam e não fazem essa diferença. Mas, de fato, há alguns homens que têm alguma dificuldade de lidar com isso, então, especialmente em situação de conflito, claro, quando está tudo bem, tá todo mundo feliz..., mas, quando há alguma situação de conflito, e na administração há situação de conflito o tempo todo [...] então há algumas situações em que há conflito e nessas situações se percebe um certo desconforto de alguns homens de estar sendo limitados, talvez, pela atuação de uma mulher, mas não é o geral. No geral, as pessoas estão acostumadas [com o exercício de poder pela entrevistada, inclusive em atribuições administrativas]. **Mas eu percebo, sim, alguns homens não gostam muito de ser chefiados por mulheres, eu digo mais especialmente em relação aos colegas.** Em relação a servidores eu nunca percebi e em relação a juízes de primeiro grau também não, porque aí eu acho que a relação é um pouco diferente. Os colegas que se sentem mais iguais ficam mais à vontade e acabam, muitas vezes, deixando transparecer uma situação ou outra de, é, enfim, desconforto, eu diria, mas nenhuma situação grave, situações normais. [...] Eu estava aqui refletindo que há as duas situações. Há colegas que são tão cavalheiros, tão gentis, que nos colocam numa situação, numa posição tão feminina que não há necessidade de nada disso [se colocar de forma mais masculinizada]. Uma ou outra pode até se sentir incomodada, né? Eu não, eu acho ótimo. Cavalheirismo é ótimo. Não abro mão, jamais. Eu acho que a mulher deve ser tratada, sim, com muita gentileza, com muita delicadeza e isso se vê, na verdade, na maior parte dos colegas, porque nós trabalhamos com pessoas extremamente educadas, no geral. Então, nós podíamos exercer a nossa feminilidade com toda tranquilidade e isso era bem aceito porque isso era a forma, também, como éramos tratadas pela maior parte dos colegas**. Mas, de fato, alguma situação ou outra, ou algum colega ou outro, aí é particularidade de cada um, num embate, muitas vezes usava a sua condição de homem, não é? Para interromper, para explicar o que nós estamos falando, para falar mais alto** e numa situação dessa o ideal é que a gente fale mais baixo, que a gente seja mais feminina, que a gente se coloque da forma mais educada possível para confrontar e provocar uma mudança de atitude. É essa posição que a gente procura sempre, em primeiro lugar. Mas, às vezes, não é suficiente e quando não é suficiente, algumas vezes fui obrigada a falar grosso também e outras colegas minhas também. Então, eu costumava até brincar: quando pisa no meu calo eu grito e grito forte. Porque, às vezes, era a única forma de ser ouvida, lamentavelmente. Mas, acontecia. E acho que em todo tribunal acontece, né? Esses embates de sessão porque as pessoas se envolvem, nós defendemos os nossos pontos de vista, às vezes mais inflamados, isso independente de ser homem ou ser mulher e há alguns embates e, naturalmente, os homens falam mais alto do que as mulheres, né? É da natureza deles e, algumas vezes, nós fomos obrigadas a atuar,

> também, da mesma forma, mas é o último recurso. Sempre foi o último recurso a ser utilizado. Eu acho que não é a melhor arma que a mulher tem, não. (grifo nosso).

A E1 também sentiu muito mais o desafio que lhe foi imposto, no exercício da profissão, por outros atores da justiça, como advogados, por sua condição de jovem e mulher, especialmente, portanto, no início de sua carreira. Disse que, muitas vezes, foi confrontada com uma postura machista, que não aceitava a sua posição, o que levou a magistrada entrevistada a se impor, em muitas ocasiões. Era muito comum advogados "falarem grosso" com as funcionárias, tendo a E1 que "chamar a atenção" do profissional, o que já era "uma coisa muito desagradável". Outro fato era o advogado chamando a entrevistada de "filha", "menina".

Sobre isso, disse a E1 que, "em boa parte, porque eu era menina, mas eu acredito que não faria o mesmo em relação ao homem". Como a entrevistada não usava toga em audiência, passou a fazê-lo, para impor mais respeito e consideração, acrescentando: "de toga, eu, parece que virei homem":

> E1: **No início da carreira eu não usava toga porque não era comum, meus colegas não usavam também e eu achava desnecessário. Mas, eu logo percebi que fazia diferença porque era muito comum nas audiências me tratarem de forma, assim, pouco respeitosa, pelo fato de eu ser muito jovem e de eu ser mulher e eu comecei a usar a toga as audiências [...] e fez uma diferença enorme. De toga, eu, parece, que virei homem [...]** me parece que ali (ser mulher e ser jovem) fica implícita uma falta de confiança na sua competência, pra mim era sempre isso que passava, Claro que o fato de ser jovem, tanto homem, como mulher, passa essa certa insegurança, é natural. Até porque nós não podemos deixar de reconhecer que a experiência de vida trás, efetivamente, muito mais, a gente já viveu e sabe que depois de certo tempo já está muito melhor aparelhado para exercer a função. Isso é inegável. Mas, entre os jovens, a mulher acaba sofrendo muito mais. Realmente, eu percebo que os outros profissionais não sentem confiança [...]. (grifo nosso).

O que buscou, efetivamente, a E1, ao usar a toga, como explica Bonelli e Oliveira (2020, p. 147), foi mimetizar as elaborações universais quanto à figura da autoridade que dominou a atividade da magistratura, traduzida por "homens brancos socialmente favorecidos", em um padrão de neutralidade e ambiente em que as

diferenças são incluídas subalternamente: "outros corpos que não refletem as imagens esperadas pelos pares e jurisdicionados precisam lidar com a ausência que essa representação produz, por vezes tentando mimetizar o modelo valorizado".

Para a E1 as mulheres vêm, cada vez mais, ocupando os espaços e ocupando bem, o que contribui para a menor desconfiança em relação ao seu trabalho e significa um grande "trunfo": "quando nós exercemos as funções e nos saímos bem nesse exercício, nós mostramos que somos capazes", então "não é no grito, é na ação" e "o mundo se apercebe disso". O E5 disse que já observou desempenho muito bom de magistrada em função de auxílio no TRF.

Essa falta de confiança no trabalho exercido por mulheres magistradas, especialmente no início da carreira, é um desafio, porque, como diz a E2, "as pessoas não acreditam, no início", o que, "não raro, é uma armadilha para a mulher juíza assumir um modo de liderança autoritária e que tente contrapor com a força essas dificuldades", sendo difícil estabelecer uma liderança cooperativa.

Além disso, para estabelecer qualquer mudança de rumo gerencial e buscar essa gestão cooperativa, há necessidade de muito sacrifício pessoal e muitas horas de trabalho, ainda se enfrentando o julgamento das pessoas no que diz respeito a sua condição de mulher que dedica muitas horas ao trabalho, postura, geralmente, naturalizada quanto aos homens:

> E2: Em jurisdições menos complexas, de maior volume, no estilo de juizado especial ou turma recursal [...] é, de um certo modo, fica acomodada a disputa de poder. Se você não tem desafios gerenciais muito grandes, se você não tem que mudar o rumo de uma equipe, a coisa passa com menos traumas. **Mas eu acho que toda vez que a mulher postula um cargo em bases de competição, na magistratura, a reação é muito violenta [...]** Veja, isso não é dito, "ah, você é mulher, então...", isso não é dito [maiores dificuldades para gerenciar e liderar pelo fato de ser mulher] mas eu tinha nítida sensação de que o meu discurso, as minhas ordens, o meu plano, o meu projeto, eram desacreditados, né? Sabe quando você tá falando e você percebe que a equipe acha que você é uma idiota? "Não, isso não vai acontecer, não, isso não vai dar certo". É claro que a cultura organizacional do lugar às vezes tá viciada, uma unidade que gerencialmente tudo dá errado, mas, na minha visão, eu acho que o fato de ser mulher e, na época, jovem, acho que agrava essa sensação na audiência [no sentido de quem ouve], de que a pessoa não vai entregar, não sabe do que está falando, não vai cumprir, então, quase todos os

> projetos de mudança gerencial que eu consegui concretizar foi à base de muito sacrifício pessoal, era eu fazendo, era eu ir até a secretaria e fazer o serviço da pessoa que não está fazendo, quantos homens fazem esse tipo de coisa? Então, é difícil. E fora comentários diretos assim, de pessoas já me dizerem: "ah, nossa, ela trabalha demais, é porque é mal-amada, é isso, é aquilo", esse tipo de coisa fala, né? Que é um clássico, mas ainda persistente. Nunca falaram pra mim diretamente, mas eu ficava sabendo. (grifo nosso).

A narrativa da entrevistada encontra-se alinhada ao que assentaram Hirata e Kergoat (2003, p. 113) e ressaltado no capítulo 4, ao se tratar sobre as mulheres no cenário do trabalho, de que o trabalho de um homem tem mais valor, mais peso do que aquele desempenhado por uma mulher.

Segundo o E9, gerir a equipe é o maior desafio que se observa no exercício de sua carreira, até o momento, o que acontece, em regra, quando se é promovido para juiz federal e se passa a titularizar uma Unidade Judiciária. Na condição de juiz substituto, essa preocupação, geralmente, não existe, ocorrendo, apenas, quando a gestão é compartilhada pelo juiz ou juíza titular da Vara Federal, postura adotada pelo E9, a partir do momento em que assumiu a titularidade.

Para a E7, os desafios e discriminação sofridos, pela condição de gênero, se apresentam sutis, à primeira vista, e, com alguma reflexão, conseguem ser encontrados pela entrevistada, que afirma ter se sentido, muitas vezes, como "um peixe fora d'água" no Judiciário e no próprio ambiente de trabalho, principalmente no início da carreira:

> E7: [...] brincadeiras, né? Que não são brincadeiras, que às vezes a gente ouve de colegas, que eu já ouvi, Eu **"ah, mulher, mulher julga mal", ou então, assim, "ah", querendo te elogiar, assim: "é, pra uma mulher, até que você é boa, você julga como homem, você parece um homem".** já ouvi isso de alguns colegas, né? Que, na tentativa de me elogiar, me soaram extremamente ofensivos. Eu acho que já senti é... assim... às vezes ser tratada com algum paternalismo, alguma condescendência, em diversas situações, assim, que eu consegui contornar bem, de chegar um advogado no gabinete ou em audiência: "nossa, doutora, a senhora é tão jovem..." Eu não sou tão jovem assim [...] **E eu sempre senti isso com alguma condescendência, alguma coisa assim de a juizinha, aquela menina, né? Como se a gente fosse "café com leite"** [...] Mas, nunca fui desrespeitada pela minha condição de gênero, um desrespeito direto, não. Agora [...] o que eu sinto [...], já senti mais. Hoje, por ter uma rede maior de suporte, de apoio, de mulheres, de mulheres que estão na mesma trincheira que eu, **eu já não sinto mais tanto, mas eu já me senti**

> **muito "um peixe fora d'agua", de ser a única mulher em uma reunião, com um monte de homem, de não me sentir pertencente àquele espaço. Isso eu já senti sim, é isso, de ser um "peixe fora d'agua"** [...]. (grifo nosso).

Destaca-se da fala transcrita a referência ao tratamento, em algumas ocasiões, condescendente e paternalista. O simples fato de nascerem mulheres parece autorizar homens a lhes ser condescendentes e paternalistas, mesmo em se tratando de mulheres no exercício de significativo poder, próprio de autoridades judiciárias federais. Nesse sentido, já alertava Beauvoir (2019, p. 550-551) e foi assentado no capítulo 1 deste livro, para que as meninas fossem educadas da mesma forma que os meninos, inclusive com honras e severidades.

Houve situações pontuais, para a E7, de desafios no trabalho junto à equipe, mas tudo muito sutil, com assessor que se incomodava com a chefia ser exercida por uma mulher:

> E7: Sempre que eu dava alguma orientação, é até um assessor que não trabalha mais comigo, dava alguma orientação, "ah, mas o juiz com quem eu trabalhava decidiu assim", aí eu falava, bom ele decide assim, eu decido assado, quem manda aqui sou eu, quando você voltar a trabalhar com ele você segue o entendimento dele. E eu sentia que era assim, que era para além duma mera sugestão [...] Porque, enfim, a equipe é aberta, eu sempre ouço os meus assessores [...], mas a questão era que eu sentia uma insubordinação pelo fato de eu ser mulher. Isso é, havia, já houve. Mas foi, como eu disse, questões muito pontuais na minha equipe.

A E11 diz que a percepção sobre os desafios enfrentados pelas magistradas merece um olhar do "antes" e do "depois". Isso porque, a entrevistada, assim como muitas magistradas, está passando por uma experiência que denomina letramento, tanto de gênero como racial. Isso significa que se fosse indagada sobre os desafios enfrentados sob esses ângulos, diria que não existiram, em início de carreira, pela falta de "compreensão onde essas questões se encaixavam, em que estrutura essas questões se encaixavam":

> E11: [...] no início de carreira, as dificuldades que eu apontaria, com a consciência que eu tinha, no momento, eram justamente as dificuldades [...] [relativas ao próprio exercício da

> jurisdição] eu tomei posse em [lugar com jurisdição muito difícil] [...] era uma Vara de competência única, mas com uma demanda criminal muito forte [...] tava sempre respondendo por [outra Vara], viajando, a dificuldade era uma dificuldade própria da jurisdição, sabe? Eu não a colocaria como uma dificuldade ligada a gênero ou à raça, mas da estrutura de funcionamento da Justiça Federal [...] da própria dificuldade das peculiaridades da sessão judiciária, da competência, das demandas. Eu lembro que quando eu tomei posse, eu cheguei lá, tinha sido deflagrada uma operação, uma operação muito grande, já tinha sido deflagrada, então tava nos desdobramentos e aí a magistrada responsável à época tirou uns dias de férias, e aí eu tinha acabado de chegar [...] hoje isso não acontece mais, hoje tem toda uma preocupação, uma atividade formativa, né? A formação inicial da Enfam, das escolas, mas eu brinco que se eu não desisti naquele momento eu não desistiria mais [...] por outro lado, eu também acho que eu gostaria de apontar que eu tive a sorte de ser juíza substituta [na época], a juíza titular é uma das juízas que eu mais admiro na carreira [...] e foi um aprendizado muito grande, de postura, de condução da Vara, então, pra mim, foi uma prova de fogo mas, assim, com um bom instrumental ao lado, sabe? Depois, quando você vai percebendo [e mais em um colegiado], **tem toda essa coisa da interrupção, da interrupção da fala,** e, como, hoje, como você consegue identificar, eu consigo me defender, consigo me colocar melhor porque eu identifico aquilo que está acontecendo [...] e, assim, **a questão racial é aquela coisa, né? Onde está a juíza, né? É onde está a magistrada. "Ah, é a senhora, ah, ok". É quase uma coisa de decepção e que te atinge em medidas diferentes, dependendo, também, do dia, e de como você tá naquela estrutura funcional, porque isso é uma dinâmica presente e quando você identifica ela fica, você tem que selecionar, como você vai enfrentar e quando você vai enfrentar** [...]. (grifo nosso).

Para a E2, as dificuldades enfrentadas pelas juízas mudam de formato com o transcorrer do tempo A dificuldade inicial, quando se começa a carreira, é a insegurança, que se agrava quando observadas por uma lente de gênero, pois, para a entrevistada, "as mulheres juízas novas sofrem mais violências em termos de cassação de decisão, o modo como a coisa é feita", tendo sentido esse fato.

Uma das entrevistadas disse que, algumas vezes, o perfil da personalidade da magistrada, no exercício das funções de gestão e administração, pode colaborar no maior sucesso dos objetivos pretendidos, atuando com mais discrição, encontrando outros caminhos, de "bastidores", com a personalidade menos assertiva, com caminhos e métodos de conversas, conversas individuais, amenizando os assuntos, "nunca bater de frente".

No entanto, como esclarece a entrevistada, esse estilo, apesar de se mostrar satisfatório, às vezes, enseja comparações com homens. Isso acontece, por exemplo, em uma missão que se imagina ser melhor um magistrado homem, que pode performar de maneira a transmitir uma imagem de maior imposição, até mesmo na impostação da voz, frente ao interlocutor que se pretende convencer. Essa comparação é feita até sem a percepção da inadequação de sua colocação ou qualquer "maldade", mas não se mostra muito agradável para a magistrada que passa por essa comparação explícita.

A narrativa da entrevistada encaixa-se na "corda bamba", na qual as magistradas se equilibram na instituição, ora sendo valorizadas por sua personalidade discreta e menos assertiva, principalmente quando no relacionamento com desembargadores, ora sem ter essa forma de trabalhar considerada efetiva, imaginando-se a necessidade de um homem para a tarefa, pois mais assertivo e impositivo.

O E9 disse que vê as colegas bem atuantes, com "voz ativa" em reuniões, por exemplo, mas o que observa, em atividade relacionada a gênero, é o fato de um ou dois colegas magistrados, pela própria personalidade, às vezes tentar se impor pela fala, pelo tom de voz, até de forma mais ríspida, com discussões mais acaloradas, mas até em relação ao entrevistado, independentemente do gênero, ficando "um clima pesado". Nunca observou nada que "beirasse uma intimidação, discriminação" dirigida a colegas juízas.

Observa-se que as magistradas buscam, muitas vezes, como último recurso, uma performance masculinizada, mimetizando-se comportamentos assimilados como tipicamente masculinos para atuação no palco do Judiciário. Essa necessidade acontece a fim de se sentirem mais incorporadas àquela cena, na qual, em muitas ocasiões, não se vêem como pertencentes, bem como na tentativa de serem consideradas pelos pares como "iguais", efetivamente ouvidas e respeitadas, além de credenciadas a estar naquele local pelos demais atores da justiça, correndo o risco de serem julgadas como não femininas, indelicadas, grosseiras e "mal-amadas", por exemplo.

Para a E14, não só as mulheres magistradas, mas todas as mulheres são muito mais desafiadas do que os homens no âmbito profissional:

> E14: O simples fato delas serem julgadas por critérios muito mais rígidos do que homens, o simples fato delas sempre serem julgadas, também, em suas emoções, em suas roupas, em seus corpos, se elas são gordas, ou não, se elas são, eventualmente, fora dos padrões estéticos ou não, o que pode acontecer também com os homens, mas se coloca numa proporção muito menor e, dependendo da maneira como isso é colocado, complica toda a forma como a pessoa vê a si mesma, atrapalha todo um processo de construção de identidade e de autoestima, então, eu diria que as mulheres, não é que elas são mais desafiadas, elas são muito mais desafiadas no exercício da profissão.

Denomina-se "viés da corda bamba", portanto, o esperado equilíbrio, precário, entre masculinidade e feminilidade, mas que precisa ser descoberto pelas mulheres. Enquanto as mulheres consideradas masculinas e femininas enfrentam preconceitos diferentes no "viés da corda bamba", é importante destacar que a mesma questão, a "estereotipação do sucesso" atribuído ao homem e ao masculino, deve ser trabalhada nos dois casos (Williams; Dempsey, 2014, p. 61).

6.3 Maternidade e família: realização pessoal ou problema profissional?

As togas que simbolizam a magistratura não afastam as juízas das costuras que entrelaçam suas vidas, unindo as esferas pessoal e profissional, assim como acontece com a maioria das mulheres. Os temas família, maternidade e carreira estão presentes nos discursos das magistradas e dos magistrados entrevistados, sem que seja possível a sua compartimentalização, sem que se possa imaginar tratá-los de forma independente e afastados de influências recíprocas.

Essa relação intercambiável reflete-se na carreira profissional das mulheres que são magistradas, impedindo-as de avançar, atrasando o momento do progresso ou lhes trazendo um conflito de sentimentos, com angústias e culpas, quando desejam ocupar os espaços para os quais se preparam e se acham capazes de fazê-lo, principalmente porque não prosseguir significa estagnação, hospedando-se por um longo tempo no "piso pegajoso".

Faur (2016, p. 69) explica que, em pleno séc. 21, a organização social dos cuidados à infância sobrevive em razão dos malabarismos que as mulheres praticam,

cotidiana e silenciosamente. Nos dias de hoje, reconhece-se que as mulheres podem trabalhar fora de casa, mas não se ampliam as prestações para se facilitar o tempo, destinar recursos e dotar de serviços para externalização desses os cuidados, o que torna as mulheres malabaristas. Trabalho remunerado e cuidados com filhos pequenos significam uma equação que necessita de muitas piruetas e destrezas sincronizadas, de forma a se manter o equilíbrio entre essas duas dimensões, para que nenhuma desmorone.

Observando-se os dados do *survey*, produzido nesta investigação, a P4 demonstra que, na Justiça Federal (75,31%) e na Justiça do Trabalho (74,33%), as magistradas são, em sua maioria, casadas ou em união estável, assim como 72,84% das respondentes na Justiça Federal e 79,92% na Justiça do Trabalho têm filhas(os).

Quando indagadas se desejam a maternidade, conforme P6, a resposta é positiva para 17,90% das mulheres integrantes da Justiça Federal e para 7,66% daquelas que integram a Justiça do Trabalho. Somente 6,17% das magistradas federais disseram não desejar ter filhos e 8,90% das magistradas trabalhistas também expressaram esse desejo.

Significa dizer que a maioria das mulheres, na magistratura da União, integra um núcleo familiar, pois são casadas ou em união estável, com ou sem filhas(os), mas a conciliação entre a vida familiar e uma função que demanda exercício de poder e decisão a todo instante é imaginada como uma gangorra, ora a família se encontra no topo, ora a carreira pode ascender.

No texto *La gestion ordinaire de la vie em deux*[107], Haicault (2017) analisa a vida cotidiana das mulheres trabalhadoras e sua jornada dupla, a partir de entrevistas, fotos e filmes, abordando o trabalho assalariado e doméstico e o gerenciamento espaço-tempo, não havendo como isolar as práticas relacionadas a um e a outro. A "carga mental" diária, portanto, é pesada, pois tensionada para ajustar temporalidades e espaços diferentes, mas não autônomos.

O problema se encontra, portanto, na gestão cotidiana dos lugares e horários em que se movimentam as mulheres casadas, mães de família, que trabalham. Segundo Haicault (2017, p. 269-272), a noção de carga mental é a mais adequada

[107] Em tradução livre pode ser "A gestão cotidiana da vida a dois".

para explicar a superposição, a gestão dupla do trabalho assalariado e das tarefas domésticas, constituindo-se um desafio essa organização de atividades, muitas vezes superpostas, bem como a administração dos espaços-tempos que são tempos sociais, horários de trabalho, horário escolar, fins de semana, feriados (Haicault, 2017, p. 269-272).

Tem-se a carga mental a partir dos ajustamentos perpétuos, da viscosidade do tempo, que raramente nasce ritmado, exigindo que a cabeça calcule o incalculável no sentido de se recuperar o tempo, o tempo perdido, administrar, sendo frequente e de forma simples dizer "eu não tenho tempo" (Haicault, 2017, p. 269-272).

A carga mental significa uma sobrecarga invisível, silenciosa, que influencia na gestão das atividades do trabalho e da família, especialmente suportada pelas mulheres trabalhadoras, tornando o seu tempo fracionado, interrompido e sua cabeça inundada por decisões relacionadas às duas esferas, simultaneamente, o que também se verifica na vida cotidiana das magistradas.

Para a E14, um importante desafio para as mulheres na vida profissional é a dupla ou tripla jornada:

> E14: As coisas estão mudando, mas as estatísticas mostram que os trabalhos domésticos ainda ficam a cargo, predominantemente, das mulheres e isso é claro que gera pra elas um ônus adicional. Elas já têm que corresponder mais do que os homens no ambiente profissional e ainda têm que exercer todas essas atividades, o que, realmente, pode ser extremamente desgastante. E, quando não, além de tudo, têm que estar magras, bonitas, com as roupas da moda, sob pena, então, de não serem aceitas [...] **a não têm o direito nem de envelhecer [...]**. (grifo nosso).

A E7 disse que a "vida pública da mulher nunca é distante da vida privada pois "a nossa vida sempre tá mais que se tangenciando, é uma intersecção, a nossa vida pública com a nossa vida privada" e, algumas vezes, a "balança fica desequilibrada" no âmbito doméstico. Para boa parte das mulheres, segundo a entrevistada, há uma "dinâmica perversa" relacionada à divisão sexual do trabalho doméstico, que se apresenta desigual.

> E7: [...] a maternidade me impor, em muitas situações, um esforço que eu julgo muito

> maior do que de alguns colegas homens, claro, essa é uma condição pessoal minha, eu sou mulher e tal, mas, por exemplo, no meu comecinho de carreira, que eu tinha filho, que eu amamentava, de você não dormir à noite, passar a noite amamentando uma criança e você ter que acordar no outro dia e tá inteira pra fazer uma audiência, o dia inteiro de trabalho, às vezes respondendo em outras cidades, tendo que viajar, voltar, que isso aconteceu muito, né? Eu me cobrava muito, estava em vitaliciamento, eu me cobrava muito de ter alta produtividade, altos números, de ser avaliada tão bem ou melhor quanto os meus colegas. Eu acho que, talvez, hoje, se eu tivesse nessa situação, talvez eu tivesse uma, tentasse ter uma outra percepção, um outro nível de exigência, mas eu sinto que, assim, esses primeiros anos e, por isso, talvez, eu só tenha conseguido despertar lá em 2016 [...] **porque realmente eu não tinha tempo, eu tinha que trabalhar loucamente, eu tinha que amamentar loucamente, eu tinha que dar conta da minha vida, da minha casa, então, assim, é muito difícil, eu não tinha lazer, não tinha nenhum momento de lazer [...] isso te impede de viajar, isso te impede de participar de cursos de formação, de participar da vida política, de você conhecer seus colegas, de você se relacionar, de você encontrar essa vocação para a vida associativa, então eu acho que isso me segurou por muito tempo, né? Essa desigualdade intrínseca**. (grifo nosso).

A própria E7, quando titularizada e necessitando de se ausentar, fisicamente, do ambiente doméstico, "tinha que se virar nos trinta para administrar casa, administrar filho", tendo chegado um momento em que "não tinha mais um tipo de lazer ou alegria na minha vida porque ou eu tava trabalhando fora ou eu tava trabalhando em casa, embora tivesse, como tenho ainda, ajuda de terceiros, em casa", ou seja, apesar de manter rede de solidariedade familiar ou apoio contratado para colaborar da conciliação na vida profissional com a vida privada.

Já a E11, por trabalhar longe de sua família ampliada, na maior parte de sua carreira, sempre esteve "longe de redes de apoio familiares, a rede de apoio que você acaba obtendo é uma funcionária, que atua na sua casa, mas dizer que tem uma estrutura, uma comunidade, não". Singularmente, nos últimos dois anos, a contar da data da entrevista, em 11.08.2021, anos de pandemia do vírus Sars-Cov-2, a entrevistada disse que "foi o caos":

> E11: [...] é muito difícil, porque você traz tudo para a sua casa, né? Você traz a escola, você traz o *home office*, você traz as demandas emocionais da criança e você na gestão, a questão dos servidores que você também tá

> gerindo, do cuidado, da responsabilidade, então é uma equação, assim, que a gente vai tentando fazer o melhor possível, assim, o melhor possível [...].

O trabalho remunerado pode ser permeado por resoluções oriundas da atividade doméstica, assim como pode ser deslocado para o ambiente do lar, o que significa atividades domésticas e trabalho remunerado transversalizados, unidos no tempo e no espaço, mais difíceis de serem conciliados e com mais renúncias cotidianas[108].

Após muito tempo de carreira, a E1 narra os dilemas pelos quais passou para conciliar a vida familiar, com filho pequeno e a atividade profissional, posição na magistratura obtida com muito estudo, sacrifício e enfrentamento de preconceitos, chegando até mesmo a pensar em abdicar da vida como juíza e pedir exoneração, porque achava que estava "abandonando" o(a) filho(a), no que foi aconselhada por uma amiga com mais experiência a não o fazer:

> E1: Essa é uma questão que eu acho que toca muito a todas nós, magistradas, eu acho que a todas as profissionais, em geral. Porque é muito exigido da mulher, a mulher, a gente fala tripla jornada, mas se for ver é muito mais do que isso, né? Especialmente em início de carreira, nós ainda temos a grande maioria e foi assim também, a vida acadêmica, porque temos as nossas aspirações em fazer mestrado, doutorado e seguir na vida acadêmica, nós queremos nos solidificar na carreira, primeiro adquirir a experiência necessária, depois também galgar as promoções e muitas vezes estamos em cidades que não são muito boas, queremos ir pra lugares melhores, queremos conciliar com marido, com filhos e também pais que, em um certo momento, começam a exigir de nós por conta de idade, enfim, é muito difícil e eu acho que o mais difícil é a cobrança de nós mesmas, né? Pra mim, pelo menos, foi assim. Quando eu tive meu(minha) filho(a) eu senti muita dificuldade em voltar à atividade, porque eu sentia que estava deixando, eu morava longe da família, então eu não tinha quem me auxiliasse e eu me sentia assim como que abandonando aquela criança [...] eu tinha um outro modelo [família sempre cuidando dos filhos], então eu me sentia em falta. Eu pensei seriamente em abandonar a carreira. Era algo que eu gostava muito e que eu lutei muito para conseguir. Não foi fácil pra mim, chegar, eu tive que fazer muitos concursos, estudar muito por conta do que eu

[108] A pandemia da Covid-19, com isolamento imposto para se evitar o contágio, aumentou o trabalho remoto e diminuiu as distâncias entre trabalho e família.

> lhe dizia, sobre aquele preconceito que existia em relação às mulheres. Eu tive que batalhar bastante, mas, mesmo assim, eu pensei seriamente em abandonar porque eu achava que eu não ia cuidar adequadamente do(a) meu(minha) filho(a). Cheguei a ponto de formalizar, inclusive, o pedido de exoneração e uma colega que me impediu, porque eu fui conversar com uma colega antes, era uma colega mais experiente de vida, não de carreira, mas de vida e ela foi, me aconselhou e falou "não, aguarde e tal, e tire uma licença" e eu estava realmente mal, estava em depressão, na verdade, por conta daquele conflito. E aí, acabou passando, rapidamente, e eu voltei e levei a minha carreira, mas eu sempre me dediquei demais ao trabalho e sempre faltei, na verdade, aos cuidados da família. E isso me pesava, sempre me pesou muito e, às vezes, até tinha cobrança dentro de casa por conta disso, é natural. Então, isso, durante muito tempo foi um peso, um peso muito grande para mim e, depois, também, em relação aos cuidados com os pais [...] e foram ficando doentes e com idade e também por conta da carreira eu não podia estar com eles tanto quanto gostaria. Então, tudo isso sempre pesou, sempre pesou demais pra mim. Mas, depois, quando as coisas passam e a gente olha pra trás, a gente, ah, vamos dizer, alivia o coração, né? O(a) meu(minha) filho(a) hoje [...] não tem nenhum trauma, graças a Deus, e ficou bem é um(a) excelente profissional, a minha família também, eu tenho um bom relacionamento com a família toda e sei que fiz o melhor pelos meus pais também, e hoje eu tenho paz. Mas foi difícil isso, é sempre uma cobrança muito grande porque a dedicação à carreira nos exige muito e eu sei de colegas, praticamente todas, que têm o mesmo problema. Mas, a gente tem que saber que o importante, em relação a filhos, é qualidade e não quantidade. Então, aqueles momentos em que voltamos pra casa, eles devem ser os momentos de entrega total. Eles são momentos mágicos porque são os momentos que nos aliviam da tensão do trabalho e nos permitem distrair, conversar, brincar e são momentos que nós nos dedicamos em qualidade e os filhos também a nós [...].

Os discursos das entrevistadas e entrevistados, assim como os dados obtidos no *survey*, indicam que uma carreira na magistratura federal pressupõe a existência de alguns fenômenos que influenciam no sucesso, que demandam tempo e disponibilidade, como socialização, aceitação de convites institucionais e não desistência ao direito de concorrer à promoção para juíza ou juiz titular, por exemplo.

No entanto, esses acontecimentos podem ocorrer na fase em que as mulheres estão vivenciando a maternidade e muitas magistradas não estão dispostas a renunciar a essa experienciação ou não têm a estrutura de suporte adequada para assumir outras obrigações, para conciliar esse momento com novos desafios

profissionais, suportando uma maior sobrecarga mental e as fazendo optar pelo retardamento do avanço profissional.

Para a E10, a maternidade se apresentou em sua vida como um "desafio gigantesco", por si só, e, quando associada à vida profissional, a sensação de remorso sempre aparecia, principalmente quando as(os) filhas(os) eram menores e demandavam maior cuidado e atenção, nunca se considerando satisfeita na distribuição do tempo entre maternidade e profissão:

> E10: **Eu acho que a maternidade, realmente, assim, foi um desafio gigantesco** [...] conversei sobre isso com a psicóloga do colégio [dos filhos quando pequenos] [...] e ela disse assim: é [...], no dicionário, mãe devia ser sinônimo de remorso porque era como eu me sentia. Ou eu achava que estava me dedicando mais aos filhos e menos ao trabalho, ou demais ao trabalho e menos aos filhos. A gente nunca se considerava satisfeita. Mas eu acho que, com o tempo, o amadurecimento e até a rotina mesmo a gente encontra ali algum ponto de equilíbrio, pelo menos do que a gente considera equilíbrio [...] uma coisa que eu sempre gostei foi assim, quando eu tô em casa eu fazia tudo [...] eu não era de, ah não, a babá faz as coisas. Não, não, não, não. **Quando eu tava em casa eu queria ser, realmente, mãe em tempo integral. Isso... não quero usar a palavra prejudicou, mas adiou, digamos assim [alguns projetos, inclusive acadêmicos]** [...] tive que recusar convites para escrever artigos porque eu não tinha tempo, assim, não tinha tempo, não tinha chance, não tinha como parar para escrever, para fazer pesquisa acadêmica [...] assim, como eu te disse, não me arrependo de nada. Tudo o que fiz foi com muita satisfação [...], mas nunca atrapalharam minhas atividades na área de gestão, não. Como eu te disse, eu sempre trabalhei muito e tentava conciliar, da melhor maneira possível, o trabalho com a família. Alguma coisa tinha que se sacrificar e eram realmente essas atividades complementares, mas em relação ao trabalho, toda a dedicação que eu podia dar, eu sempre dei. (grifo nosso).

A E8 explicou que as primeiras oportunidades de promoção na sua vida profissional coincidiram com o nascimento das(os) filhas(os) e, na época, não tinha estrutura emocional para assumir outro grande desafio, como assumir a titularidade de uma Vara Federal, além daquele que ultrapassasse a maternidade e a dedicação à família. A forma que encontrou para conciliar a carreira e a família foi "renunciando a promoções":

> E8: Quando vieram as primeiras promoções na minha carreira, coincidiram [com nascimento das(os) filhas(os)] [...] e as duas grandes promoções, vamos dizer assim, da carreira, coincidiram com o período em que eu tinha no pós-parto. Então, assim, eu tinha tido bebê, aí tinha a fase de amamentação, aquela ligação toda e eu não tive, realmente, assim, eu não senti estímulo, não senti que eu tinha inteligência emocional mesmo, estrutura emocional pra partir para aquele novo desafio naquele momento, que era um momento de, pelo contrário, era um momento que era mais de você se voltar pro lar, voltar pra família, voltar pro bebê, pra cuidar do bebê, tal, tal, tal, e avançar na carreira. Então, foi pouco como que inconciliável na minha visão de vida na época, eu não consegui, assim, conciliar, eu senti isso mesmo, que eu não tinha estrutura emocional para fazer aquela decisão. Admiro as mulheres que têm essa opção, mas a gente também tem que reconhecer nossos limites [...] embora eu tivesse até apoio do meu marido no sentido de "vá, tal, você leva ou de repente ela(e) fica, você tá de licença". Aquela história, você tá de licença, então, quando voltar de licença [...] naquela época não tinha trabalho remoto, tinha que ser presencial [...] esse início de carreira, pra mim, foi muito difícil, era muito difícil essa conciliação e eu preferi, a forma que eu encontrei de conciliar a carreira com família foi essa, renunciando a promoções [...] eu tive muitas dificuldades, também, de assumir, inclusive, funções outras [com crianças pequenas em casa] e aí tem a questão estrutural também, divisão do trabalho interno, em casa, né? [...] **assim, não era uma divisão igualitária de responsabilidades com o meu esposo e nem eu reivindicava isso porque eu achava que era meu mesmo. Eu achava que era a minha função, que eu era a mãe, que eu era, então, muitas coisas que hoje eu vejo que eu poderia ter dividido, que hoje eu divido, de responsabilidades, eu assumia mesmo como minha, e aí eu digo é onde tá a parte do machismo estrutural contribuindo pra essa, pra essas decisões na carreira, né?** Porque tinha algo que era meu mesmo de achar que era coisa de mulher [...] eu não me arrependo dessas decisões porque, como de fato eu reconheço que eu não tinha realmente inteligência emocional, eu não sei como seria, como é que eu suportaria isso, essa separação ou essa vida dessa forma [...] o marido, hoje, já divide mais [tarefas na família] porque já tem mais consciência feminina desse dever, de dividir melhor as atribuições, embora ainda seja desigual, mas já tem a distribuição melhor, um "pedido" até, eu não vou dizer nem exigência também porque pra mim eu reconheço isso da minha parte, como eu disse eu acho que a gente tem que reconhecer também que faltava até pedido da minha parte mesmo porque eu não tinha essa consciência, como eu falei, que a gente vai tomando, para mim cada dia se descortina mais. (grifo nosso).

Acrescentou a E8 que foi convidada para "muitas coisas", antes de estar

disponível, por causa das crianças, e negou muitos convites administrativos internos, na própria seção judiciária em que trabalha, de representação de projetos, comissões, por causa da família, até o momento em que sentiu que tinha condições de assumir outras atividades relacionadas ao trabalho. Nunca percebeu, por parte dos colegas da instituição, diferenças em razão do gênero, mas em razão de titularidade.

Isso porque, como optou por não se promover para juíza federal e ser titular de Vara Judiciária, não pôde assumir algumas posições, como direção de foro, atuação no Tribunal Regional Eleitoral (TRE), escola da magistratura, para as quais são designados juízes e juízas titulares, "embora esteja no cargo [de juíza substituta] em decorrência do gênero", ou seja, ainda permanece juíza substituta em razão das dificuldades enfrentadas para conciliar sua condição de integrante de um núcleo familiar e mãe com as repercussões inerentes à progressão funcional.

Observa-se que a E8, assim como outras magistradas e até magistrados, teve que fazer a "opção de ferro", escolheu a família em detrimento do progresso na carreira, não aceitando muitos convites de representação, ou seja, abdicando da socialização institucional, assim como renunciando à participação em processos de promoção para juíza federal, acontecimentos que, conforme narrativas das(os) entrevistadas(os) e dados obtidos no *survey*, influenciam no avanço profissional. Dessa forma, reteve-se na base da carreira, no "piso pegajoso".

A E4 disse que, na oportunidade mais concreta para a sua promoção, estava grávida e colegas recomendaram que não fosse ao Tribunal para se apresentar pessoalmente e expor seu currículo "porque minha barriga já estava muito grande". Houve colega que optou por fazer essa visita em razão da gravidez para que, "em tese, o Tribunal não soubesse que ela estava grávida e isso não pudesse interferir no processo", mas a entrevistada decidiu não fazer a visita, tendo lhe chamado a atenção um comentário "paternal mesmo" se a juíza queria mesmo ir para uma cidade no interior do estado com uma criança, tendo a E4 reafirmado a decisão, o que foi respeitado pelo interlocutor.

Em relação à maternidade, como desafio ao progresso na profissão, um colega de uma das entrevistadas disse para ela e outras pessoas, em certa ocasião, em um momento de reunião que, na instituição que ele integrou, em determinado momento da vida, achavam que havia critérios objetivos de promoção, pois os critérios

envolvem, por exemplo, cursos realizados, artigos e livros escritos, oferecendo a sensação de que os critérios são objetivos, não havendo nada a provocar um desequilíbrio ou desvantagem na concorrência para a promoção.

No entanto, enfatizou que, quando se observa melhor, os homens escreveram vários artigos, participaram de muitos cursos, mas, as mulheres, no mesmo período, não estavam podendo fazer nada disso, o que resulta em "maior peso" para o currículo dos homens porque eles tinham tempo, disponibilidade e as mulheres, geralmente, não tinham. Os homens, profissionais na mesma carreira, portanto, faziam o percurso retilíneo em direção ao topo, não se encontrando em um "labirinto de cristal", como as mulheres, nem suportando a sobrecarga mental invisível.

Sobre a dificuldade de conciliar vida profissional, maternidade e produção intelectual, explicou a E10:

> E10: Teve, realmente, um período aí [época dos filhos menores], em que a dedicação é realmente maior, eles precisam muito mais, são muito mais dependentes, isso termina interferindo, um pouco, na nossa atuação profissional, acadêmica. Não que a gente não ache bom, ao contrário, né? É um momento maravilhoso na vida de toda mulher, mas, eu acho que quando eles crescem [...] eles estão bem mais independentes [...] eu me sinto, assim, a sensação que eu tenho hoje é de uma agitação, assim, intelectual, porque parece que a gente fica querendo tirar o atraso do tempo [...] de hiato que a gente ficou sem poder fazer os cursos que queria [...] escrever os artigos que queria, mas, assim, nunca, em momento algum, eu me arrependo de nada que eu fiz ou que eu não fiz. Eu acho que, realmente, a mulher tem o seu momento, a gente concilia, da maneira que pode, a profissão e a maternidade, mas, enfim, agora, a sensação que eu tenho é essa.

A "agitação intelectual" mencionada pela E10 surge, justamente, quando as(os) filhas(os) estão mais independentes, possibilitando-lhe algum tempo para assumir novos projetos de natureza acadêmica e evolução do conhecimento. No entanto, como observado pelo colega de uma das entrevistadas e destacado acima, não parece existir esse hiato na intelectualidade dos homens, que continuam a produzir academicamente, pontuando com maior vigor em um possível processo de promoção por mérito, que envolva critérios objetivos.

Para o E5, as magistradas têm uma dificuldade um pouco maior para conciliar família e avanço na carreira, pois, muitas vezes vão exercer a função fora da cidade

em que moram originalmente. O E13 disse que sempre participou da vida das(os) filhas(os), muito proximamente e, comentando com uma colega magistrada, em certa ocasião, que gostava de pegá-las(os) na escola, ir a reuniões de pais, recebeu uma resposta como "pôxa, o meu marido nunca fez isso". No desenvolvimento da carreira das mulheres há um esforço maior do que o demandado pelos homens em razão da maternidade e da família, como afirma a E7.

Alguns homens magistrados também fazem a escolha de permanecer próximo à família e não aceitar promoções que os distancie do núcleo familiar. O E9 já optou por permanecer próximo à família, avançando na carreira posteriormente, mas conhece colegas, até mais antigas que ele, que optaram por estar junto da família, na capital, não se promovendo, o que acredita acontecer mais com as mulheres, pois a divisão da responsabilidade das atividades em casa "acaba ficando mais com a mulher":

> E9: não é em casa [na casa dele], eu, mas, assim, tento fazer tudo pra dividir, mas eu acredito que, de uma forma geral, infelizmente, ainda hoje, nesse século, tá muito, ainda, com uma sobrecarga, a parte doméstica, às vezes até levar filho na escola, até comandar uma secretária, dizer as atribuições, não é nem de fazer, mas gerir, hoje, também dá muito trabalho, até gerir a sua casa, um ou dois funcionários que tenham.

A E12 disse que, após refletir sobre as dificuldades em conciliar atuação profissional e vida familiar, percebe a existência, pois chegou a se removeu para cidade na qual não tinha qualquer vínculo para facilitar a vida familiar com a então companheira. Ambas trabalhavam em estados diferentes da federação e o local para o qual se removeu facilitou que a companheira também se removesse, o que manteve a família unida em uma mesma cidade.

A partir do ângulo do MPF, O E6 enxerga dificuldade da conciliação da carreira com a vida familiar para as mulheres, exemplificando a partir de duas colegas procuradoras da república que tiveram algumas oportunidades de ser promovidas e não o fizeram:

> E6: [a colega] passou muito tempo com a possibilidade de ser promovida pra procuradora regional da república e eu tô dando aqui a minha percepção [...] que ela não fez força ou

> ela não pleiteou ou mesmo não deixou seu nome ser promovido, eu me lembro até uma vez que ela desistiu da promoção, talvez por arranjos familiares, filhos [...] e tinha mais dificuldade de sair da sua sede [...] onde ela já tem uma vida mais organizada. E, com isso, alguns colegas mais novos do que ela acabaram sendo promovidos na frente dela. Isso é um dado. Ela veio a ser promovida agora. Eu acho que a mesma coisa [...] se dá também com [...] [outra colega] que tem colegas mais novos que ela que já foram promovidos e ela talvez, pela situação familiar, ela, filhos, tal, ela esteja satisfeita morando, trabalhando, na cidade onde nasceu e sempre foi radicada. Todas elas quando começaram a carreira, começaram a carreira longe. Elas começaram também mais novas, pela minha lembrança, solteiras, sem família, tal [...] e foram chegando [...] então e [...] [do lugar em se encontram] têm mais dificuldade para sair. Isso ocorre também na Justiça Federal, um exemplo assim que eu posso falar, apesar de não conhecer de perto, é a colega [...] [cita o nome de uma juíza federal que não se promoveu] que, seu eu não me engano, ainda é substituta [...] muito antiga [...] uma das mais antigas juízas federais da [...] seção judiciária, mas ela não se titulariza, se eu não me engano, porque ela teria que dar uma saidinha para ir pra outro estado, se titularizar e depois ser removida [...] [para a cidade onde se encontra}. Há essa, e que eu acho mais comum com as mulheres do que com os homens. Essa situação ela é uma situação, uma situação que existe.

Acrescentou o E6 que alguns colegas, homens e mulheres, chegaram a ser promovidos, trabalhando um ou dois anos, mas, posteriormente, renunciaram à promoção, pois "não estava dando certo sob o ponto de vista familiar", retornando ao cargo anterior e à Procuradoria da República do seu estado, local onde se encontrava a família, destacando que:

> E6: Vale lembrar [...] que nós, muitos de nós, nós somos casados com pessoas que exercem outras profissões e que às vezes, não podem deixar suas profissões, certo? Você tem uma esposa ou você tem um marido que é juiz no estado x. Você tem que é médico e tem a sua clientela já naquele estado. Você tem outro colega que não conseguiu a promoção, então, há essa dificuldade, ela é uma dificuldade e aí fica separado. Agora, esse problema ocorre tanto com homem como com mulher.

Vê-se que gravita sobre as mulheres a expectativa do exercício dos cuidados com a família e filhas(os) e a responsabilidade pela preservação dos vínculos afetivos, associadas à carga mental que demanda essa responsabilidade, com extremo gasto de energia psíquica, fenômenos que atuam para se perceber a

maternidade e a família como problemas à carreira profissional.

De fato, as mulheres que são magistradas, como tantas outras trabalhadoras, terminam, em regra, fazendo a *opción de hierro* (Murin, 2008), entre as esferas privada e pública, sobre qual deve prevalecer em determinados momentos do percurso da vida, pois internalizam a sua condição de responsável pela vida familiar. Trata-se de decisões difíceis que são tomadas cotidianamente e que trazem consigo culpas por ausências e julgamentos sociais, além do seu próprio julgamento, intrinsecamente ligados a estereótipos, que autorizam a conclusão de que é problemático ser mãe e ter uma carreira.

As juízas se equilibram nessas decisões, se penitenciam e enfrentam o julgamento do corpo da magistratura e da sociedade, ora por assumirem o desejo de progredir na carreira, como processo inerente à profissão para a qual se prepararam e se acham capazes, ora por optarem por adiar essa evolução e se dedicar à família e aos filhos, ao menos durante a fase da infância.

Sentimentos contraditórios, envolvidos por malabarismos, muitas vezes silenciosos, refletem, portanto, na progressão da carreira das juízas federais. Alguns acontecimentos podem ser identificados nas narrativas das entrevistadas e entrevistados, bem como nos dados colhidos, que, muitas vezes, são decisivos para a estagnação na carreira, com maior repercussão sobre as mulheres.

7 A ARTESANIA DAS MULHERES MAGISTRADAS: TECELÃS DO SEU LUGAR NO JUDICIÁRIO

Partindo-se do problema de pesquisa formulado com a indagação "A questão de gênero interfere no progresso da carreira na magistratura federal?" foram elaboradas as seguintes hipóteses: 1) existem bloqueios para a ocupação de cargos, por mulheres, nas instâncias intermediárias e superiores da Justiça, bem como nos postos considerados de alta gestão; 2) os bloqueios são passíveis de serem identificados; 3) o fenômeno de renúncia ao direito de concorrer à promoção para juíza federal, titular de Vara Federal, influencia na ocupação dos assentos nos Tribunais; 4) exercer funções de gestão no curso da carreira contribui na ocupação dos cargos em instâncias superiores e intermediárias pelas magistradas; 5) há reflexo da inexistência do bloqueio da "quinta parte" da lista de antiguidade dos juízes e juízas federais no número reduzido de juízas em tribunais, uma barreira que atue como limitador do número de concorrentes nas promoções por merecimento para os TRFs.

A seção 7.1 explora a carreira na magistratura federal e seus fenômenos, a partir dos parâmetros estabelecidos nas hipóteses formuladas, atentando-se para os achados da pesquisa possibilitados pelas entrevistas em diálogo com o *survey* e que não foram percebidos na fase exploratória, revelando a riqueza dos dados e da literatura pesquisada durante o processo de investigação.

Inicialmente, foi estudada a influência dos espaços de socialização na ocupação das posições na alta administração e de gestão. Durante a investigação, observou-se a densidade atribuída, pelos participantes, ao aspecto relacional e socialização como influenciadores em promoções para merecimento, o que consiste em um achado de pesquisa, uma vez que, apesar de constar no *survey* indagação sobre o papel exercido por esses espaços de convivência e o exercício de posições na alta administração, para promoções por merecimento, o que foi enfatizado pelas pessoas entrevistadas, na pesquisa exploratória não houve percepção suficiente para a força que esse componente exerce ao avanço na carreira.

A seção 7.1 prossegue analisando a ocupação de posições de gestão e na alta administração, majoritariamente por homens. Nesse caso, um achado de pesquisa que se destaca é a necessidade de as magistradas participarem mais ativamente da vida institucional, o que é apontado pelas entrevistadas e entrevistados, para que, assim, ocupem, ao menos, os espaços ofertados pela administração e participem do processo de visibilidade que permeia a trajetória para uma futura promoção.

Também constitui achado de pesquisa, nesse particular, o quanto a ocupação de posições de gestão e atuação em convocações para o tribunal interferem para uma futura promoção a uma posição na bancada dos tribunais, além do critério fortemente subjetivo dessa escolha, mesmo havendo previsão constitucional de observância a parâmetros objetivos.

Segue-se no estudo do fenômeno da renúncia ao direito de concorrer à promoção, por merecimento, para juíza federal, com a titularização em uma Unidade Judiciária. Constata-se que uma parcela importante de magistradas substitutas opta por não progredir na carreira, permanecendo como juízas substitutas, mantidas, portanto, no patamar de entrada na magistratura.

Esse evento retém as juízas na base da carreira contribuindo para que não possam assumir posições que possibilitem, no âmbito da administração e gestão, maior visibilidade para um projeto de ascensão funcional. Da mesma forma, a permanência como juízas substitutas inviabiliza a ocupação de um assento nos tribunais, ou mesmo alonga, no tempo, a concretização dessa progressão.

Nesse ponto, o teletrabalho, com maior amplitude após a pandemia da doença viral Covid-19, é indicado como possível mitigador aos deslocamentos geográficos, que pesam na decisão das magistradas em não se tornarem juízas federais, titulares de Unidade Judiciária, sendo considerado um achado de pesquisa, pois emergiu durante a investigação.

Ainda no domínio da renúncia ao direito de promoção na carreira, constitui achado de pesquisa a constatação de que a baixa participação das magistradas, em posições de comando e gestão administrativa na Justiça Federal, sofre o influxo, além do aspecto relacional, do esvaziamento dos nomes de mulheres aptas, que integram a lista dos juízes e juízas titulares, em razão da renúncia ao direito de se promoverem.

Outro achado verificado durante a investigação consiste na importância atribuída ao desenho institucional da carreira, na magistratura federal, abordado no *survey* como um dos fatores explicativos da baixa presença das mulheres nos tribunais e presente, com relevo, nas entrevistas, especialmente em razão das alargadas fronteiras geográficas de cada TRF, que demanda de seus integrantes uma postura de "desbravar", como disse uma das entrevistadas, o que contribui para o fenômeno identificado como renúncia ao direito de promoção.

Por fim, ainda na seção 7.1, analisa-se a possibilidade de uma cláusula de barreira que somente possibilite aos integrantes da quinta parte mais antiga, dos juízes e juízas titulares de Vara Federal, poder concorrer à promoção por merecimento para integrar os TRFs, diminuindo o universo de elegíveis, conforme hipótese formulada de que a inexistência desse bloqueio influi na reduzida participação das magistradas federais nos tribunais.

Ao se analisar as consequências de uma possível cláusula de barreira, outro achado de pesquisa foi descortinado. Trata-se do fato de que a restrição das pessoas elegíveis para integrar os tribunais federais, em razão da promoção por merecimento, pode fortalecer a independência das magistradas e magistrados.

A seção 7.2 investiga a participação das associações de classe como impulsionadoras na conscientização das magistradas em relação às dificuldades que envolvem gênero, profissão e carreira, possibilitando-lhes mudança de lentes em relação às cabeças modernas, mas com corações patriarcais. Nesse tema, nota-se um achado de pesquisa que diz respeito à dimensão atribuída às associações nesse protagonismo, pois não é considerada a forma superlativa dessa ação, como constatado no curso da investigação, surgida a partir das demandas individuais das juízas.

Finalmente, a seção 7.3 aborda a necessidade de diversidade nos tribunais, como valor a ser incorporado, sob o olhar das entrevistadas e entrevistados, bem como registra as possibilidades de atuação para a tessitura de um desenho institucional mais promissor e acolhedor às demandas relacionadas às magistradas federais, no Judiciário, para que possam exercer todas as suas capacidades em plenitude, posicionando-as como agentes na artesania de sua história. Aqui, também foi descoberto um achado da pesquisa de relevo, que é a participação da Ordem dos

Advogados do Brasil (OAB) e Ministério Público na construção de espaços para as mulheres nas bancadas dos TRFs.

7.1 A carreira e seus fenômenos

O Judiciário é integrado por diferentes órgãos, aos quais é distribuída a função jurisdicional[109], considerado, assim, uma organização que importa divisão de trabalho e repartição de tarefas entre os seus órgãos, com sua constituição definida pelo art. 92 da Constituição Federal (Rocha, 1995, p. 41).

Esse poder da República divide-se em diferentes justiças, que constituem órgãos complexos em sua formação, pois integradas por um "conjunto de órgãos internos, ou seja, os juízos e tribunais com estruturas e funções diferenciadas". Essa divisão, em várias justiças, decorre do que Rocha (1995, p. 42) denomina repartição "horizontal" das tarefas jurisdicionais. Internamente, há a repartição "vertical" dessas tarefas, podendo ser representada pela figura da pirâmide.

As justiças formam-se por "escalões de órgãos 'superpostos' uns aos outros em uma relação 'hierarquizada' de superior a inferior". Dessa forma, no vértice, existe um órgão do segundo grau, denominado tribunal, havendo três graus na Justiça do Trabalho e na Justiça Eleitoral. Encontram-se no terceiro grau os tribunais superiores (Rocha, 1995, p. 42).

As justiças que integram o Judiciário são autônomas, sob o ângulo de sua administração, tendo seus próprios órgãos para essa finalidade. Observando-se a natureza piramidal da sua estrutura jurisdicional, seu governo é atribuído aos órgãos que se situam no vértice da pirâmide, na forma dos arts. 96 a 99 da Constituição Federal (Rocha, 1995, p. 42-3).

A escolha dos governantes das justiças é feita autocraticamente, mediante eleição pelos pares, integrantes das bancadas dos tribunais. Esse caráter autocrático, a partir do qual a posição de chefia é privativa "da pequena classe de magistrados dos tribunais que se auto-elegem, perpetuando-se no poder e dele

[109] Segundo Rocha (1995, p. 23), "a jurisdição é justamente a instância que realiza a função de interpretar e aplicar, coativamente, as normas jurídicas de modo terminal, garantindo a certeza e a segurança dos direitos de que carece a sociedade para reproduzir-se na história".

marginalizando a grande maioria", é acentuado em relação ao processo de recrutamento para compor os tribunais (Rocha, 1995, p. 43).

Isso porque o acesso aos tribunais é feito pela escolha dos integrantes do próprio tribunal, "um pequeno grupo dos governantes" sem a "participação dos demais segmentos da magistratura", o que, para Rocha (1995, p. 43-4), é importante sob os aspectos da incompatibilidade com o princípio democrático estampado no art. 1º da Constituição Federal e da "influência na forma de organização na atuação funcional do juiz".

Os tribunais possuem, portanto, a competência para decidir sobre a vida estatutária dos magistrados como servidores públicos[110] e para atuar como órgão revisor das decisões judiciais, como órgãos jurisdicionais superiores. Dessa forma, exercem controle sobre os órgãos na base da pirâmide, tanto sob o ângulo administrativo relacionado ao estatuto da magistratura, incluindo as promoções, até mesmo aquelas para o vértice da pirâmide, como jurisdicionalmente, revendo suas decisões judiciais. Os órgãos dirigentes do Judiciário são, assim, uma autocracia, "no sentido de que são independentes da coletividade dos administrados, sob os quais exercem um poder praticamente absoluto" (Rocha, 1995, p. 45).

Para Rocha (1995, p. 46), a Constituição Federal "qualifica o juiz como 'servidor público', inserido em uma carreira administrativa". Essa carreira é distribuída em graus e classes com diferentes vantagens e salários bem como ascensão dos cargos inferiores para os superiores mediante procedimento de promoções, que são decididas conforme "apreciações subjetivas dos membros dos tribunais das diferentes justiças", com exceção da promoção por antiguidade". Dessa forma, "a posição do juiz na categoria de servidor público coloca-o debaixo da sujeição administrativa dos tribunais de quem pode esperar uma rápida ascensão na carreira,

[110] Existe discussão jurídica sobre a classificação de juiz e juíza como servidores públicos ou agentes políticos. O autor adota a posição de que o(a) juiz(a) é servidor(a) público(a), com base nos conceitos de burocracia e hierarquia para Max Weber (Rocha, 1995, p. 44). A jurisprudência do STF assenta que o juiz é agente político e Chaves (2019, p. 279) esclarece que a concepção de juiz como agente político se projeta na contemporaneidade, "como se pode colher do seguinte fragmento de decisão do Supremo Tribunal Federal: 'Os magistrados enquadram-se na espécie agente político, investidos para o exercício de atribuições constitucionais, sendo dotados de plena liberdade funcional no desempenho de suas funções, com prerrogativas próprias e legislação específica'" (STF, RE-228.977, Rel. Min. Néri da Silveira, julg. 5 mar. 2002). O debate sobre a condição de agente político ou servidor(a) público(a) dos(as) magistrados(as) não é abordado nesse estudo. O interesse aqui é apontar a possibilidade do que se denomina "carreirismo" na magistratura (Rocha, 1995).

se lhe é dócil à orientação, ou a marginalização, se lhe é hostil".

Em diálogo com Rocha (1995), observa-se que o desenho institucional da carreira da magistratura federal, a forma como se organiza a Justiça Federal, é apontado, durante a investigação, como um elemento de grande influência, tanto para a escolha dessa profissão quanto para o percurso em direção ao ápice da pirâmide. Nesse sentido, também se direcionam os dados colhidos no *survey*, em intersecção com as entrevistas.

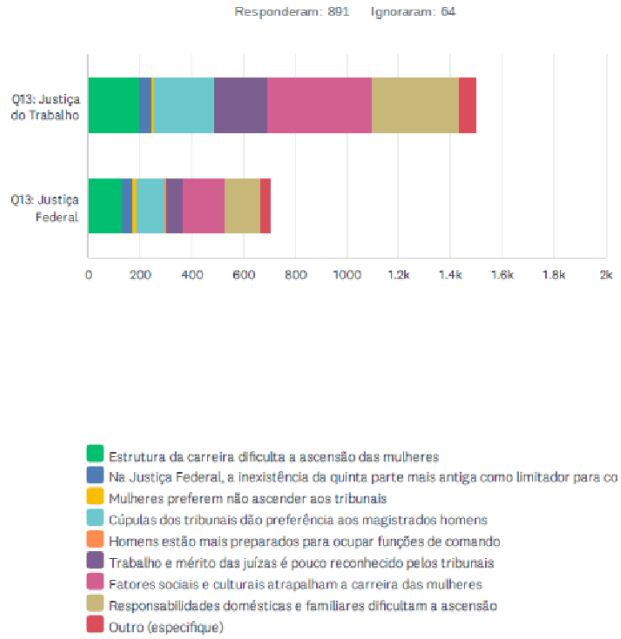
No capítulo anterior, observou-se que a extensa área territorial da jurisdição dos TRFs, que demanda o deslocamento geográfico das magistradas e magistrados, para além dos locais em que estabelecem seus vínculos familiares, assim como a conciliação com os cuidados relacionados à família e maternidade, repercute no progresso funcional, possibilitando a identificação do fenômeno da renúncia ao direito de promoção para juiz ou juíza federal, titular de Vara Federal.

A P37 do *survey* indagou quais as possíveis razões que explicam a baixa presença das mulheres nos tribunais, podendo ser assinalada mais de uma alternativa. Tanto na Justiça Federal (62,85%) como na Justiça do Trabalho (63,79%) fatores sociais e culturais foram indicados como os principais empecilhos à carreira das magistradas, seguidos das responsabilidades domésticas e familiares como dificultadores da ascensão na Justiça Federal (55,34%) e do Trabalho (52,19%).

Os demais fatores, por grau de importância, na Justiça Federal, são a estrutura da carreira dificulta à ascensão das mulheres (49,80%); cúpula dos tribunais dão preferência aos magistrados homens (42,29%) e trabalho e mérito das juízas é pouco reconhecido pelos tribunais (26,88%).

Na Justiça do Trabalho, as(os) respondentes se posicionaram no sentido de que, por grau de importância, cúpula dos tribunais dão preferência aos magistrados homens (35,42%); mérito das juízas é pouco reconhecido pelos tribunais (32,45%) e estrutura da carreira dificulta a ascensão das mulheres (30,72%).

Figura 18 – Razões que explicam a baixa presença de mulheres nos tribunais, conforme segmento de justiça



	ESTRUTURA DA CARREIRA DIFICULTA A ASCENSÃO DAS MULHERES	NA JUSTIÇA FEDERAL, A INEXISTÊNCIA DA QUINTA PARTE MAIS ANTIGA COMO LIMITADOR PARA CONCORRER À PROMOÇÃO POR MERECIMENTO PARA OS TRIBUNAIS	MULHERES PREFEREM NÃO ASCENDER AOS TRIBUNAIS	CÚPULAS DOS TRIBUNAIS DÃO PREFERÊNCIA AOS MAGISTRADOS HOMENS	HOMENS ESTÃO MAIS PREPARADOS PARA OCUPAR FUNÇÕES DE COMANDO	TRABALHO E MÉRITO DAS JUÍZAS É POUCO RECONHECIDO PELOS TRIBUNAIS	FATORES SOCIAIS E CULTURAIS ATRAPALHAM A CARREIRA DAS MULHERES	RESPONSABILIDADES DOMÉSTICAS E FAMILIARES DIFICULTAM A ASCENSÃO	OUTRO (ESPECIFIQUE)	TOTAL
Q13: Justiça do Trabalho (A)	30.72% 196 B	6.90% 44 B	2.35% 15 B	35.42% 226	0.31% 2	32.45% 207 B	63.79% 407 B	52.19% 333	10.34% 66	167.90% 1.496
Q13: Justiça Federal (B)	49.80% 126 A	16.21% 41 A	8.70% 22 A	42.29% 107	0.40% 1	26.88% 68 A	62.85% 159 A	55.34% 140	15.02% 38	78.79% 702
Total de respondentes	322	85	37	333	3	275	566	473	104	891

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Sobre a participação das mulheres, para o E6, sempre que presenciou a atuação de magistradas nos tribunais, exercendo substituição em órgãos colegiados, pôde observar que não há diferença de desempenho em relação aos homens, sendo magistradas respeitadas. O problema que vê situa-se na disparidade numérica e na falta de oportunidades para as magistradas. Em diálogo com Nussbaum (2017, p. 112), portanto, deve-se indagar não apenas o que as mulheres são capazes de fazer, mas quais os recursos disponíveis para que seja feito.

> E6: [...] várias juízas substituem no tribunal [...], são muito respeitadas e trabalham bem. **Eu não enxergo, assim [diferenças entre homens e mulheres em atuação] [...] eu acho que o maior problema é a disparidade do número, sabe? A disparidade de oportunidades. Quem tem oportunidade exerce bem, quem tem oportunidade é respeitada, só que a oportunidade é muito pequena, esse é o que eu vejo.** Não tem cabimento que um tribunal, um tribunal até hoje só tenha tido uma mulher como desembargadora, até hoje, e hoje não tenha ninguém, certo? É, assim, uma situação bastante incômoda, eu entendo, bastante incômoda. Então, eu vejo, o maior problema é a oportunidade. Aí, por que que não são promovidas? Aí eu não sei. As mais antigas não são mulheres, porque tem uma promoção por antiguidade, mas tem a de merecimento. E aí acaba que vão sendo preteridas. É isso aí que eu enxergo. (grifo nosso).

Há poucas oportunidades para as mulheres ocuparem os espaços, pelo olhar do E6. Nas demais entrevistas, observa-se que o desenho institucional da Justiça Federal, estrutura da carreira, é percebido como dificultador para o avanço profissional das magistradas, também dos magistrados, mas com maior prejuízo para as juízas, o que corresponde ao percentual significativo de respostas nesse sentido, colhidas no *survey*, principalmente em relação à magistratura federal.

Dois fatores dessa estrutura organizacional da carreira se apresentam substanciais. Inicialmente, constata-se que o alargamento das fronteiras geográficas dos Tribunais Federais, com região de atuação abrangendo vários estados da federação, demanda das magistradas uma postura "desbravadora", como ressaltou uma das entrevistadas, o que significa "abandonar" família e filhas(os), no local em que vivem, para avançar na carreira, com novos propósitos.

A abrangência geográfica é um fio que se enlaça à opção por renunciar à progressão profissional, constituindo uma costura de situações que tecem a baixa presença feminina nas bancadas dos tribunais e nas posições existentes na alta administração. Uma outra situação, que integra a tessitura do desenho institucional e reflete na ascendência e ocupação dos espaços pelas mulheres, é a interferência do aspecto relacional em uma promoção, principalmente por merecimento.

A superlatividade da importância do aspecto relacional pode ser considerado um achado de pesquisa, presente na narrativa dos entrevistados e entrevistadas e que contribui fortemente na ascensão aos TRFs, cuja relevância não foi

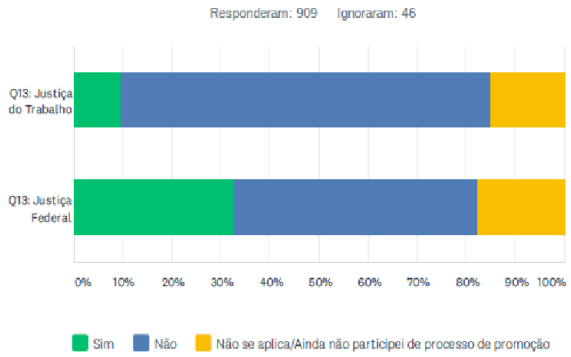
suficientemente percebida na fase exploratória para que constasse como hipótese de investigação, mas que foi abordada pelo *survey* e, posteriormente, pelas entrevistas. Trata-se, portanto, da influência dos espaços de socialização para a ocupação de posições na alta administração, como elemento poderoso de contribuição ao progresso na carreira.

7.1.1 Renúncia ao direito de concorrer à promoção

Um primeiro aspecto relacionado à estrutura da carreira, na magistratura da União, bastante enfatizado nas entrevistas e identificado no *survey*, é o fenômeno da renúncia ao direito de promoção, com a não ascensão para posição superior, além da base da pirâmide, que é constituída por juízas e juízes substitutos. Esse acontecimento ocorre tanto na Justiça do Trabalho como na Justiça Federal, porém, nesse último segmento de Justiça, com maior proeminência.

Observando-se os dados coletados no *survey*, constata-se que há maior incidência de magistradas e magistrados que renunciaram ao direito de participar de um processo de promoção na Justiça Federal (32,55%) do que na Justiça do Trabalho (9,48%). De um total de 255 respondentes, 83 disseram ter abdicado desse direito na Justiça Federal. Já na Justiça do Trabalho, no universo de 654 respondentes, somente 62 afirmaram ter renunciado ao direito. Esclareça-se, ainda, que se trata da promoção para titularidade de Vara Federal ou do Trabalho.

Figura 19 – Renúncia ao direito de promoção na carreira, por segmento de justiça



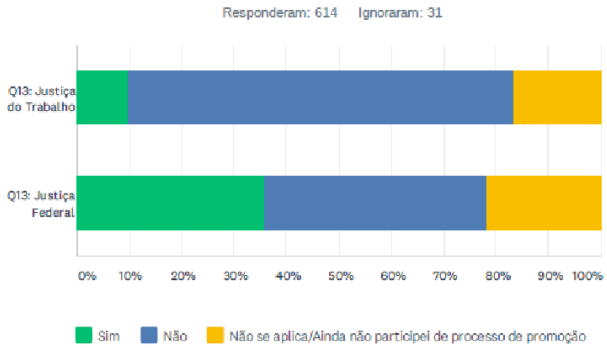
	SIM	NÃO	NÃO SE APLICA/AINDA NÃO PARTICIPEI DE PROCESSO DE PROMOÇÃO	TOTAL
Q13: Justiça do Trabalho (A)	9.48% 62 B	75.54% 494 B	14.98% 98	71.95% 654
Q13: Justiça Federal (B)	32.55% 83 A	49.80% 127 A	17.65% 45	28.05% 255
Total de respondentes	145	621	143	909

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Aplicando-se o filtro do sexo, na mesma pergunta, vê-se que os números se tornam mais expressivos para as mulheres que integram a Justiça Federal do que em relação às magistradas trabalhistas. Na Justiça do Trabalho, 9,72% das respondentes disseram ter renunciado ao direito de ser promovida na carreira, enquanto na Justiça Federal foram 35,76%, ressaltando-se que há um percentual, em ambos os segmentos, que não havia participado, ainda, de processos de promoção.

Das 151 integrantes da Justiça Federal, respondentes na P31, 33 ainda não tinham participado desse processo, restando 118 magistradas federais com aptidão para promoção. Do total de aptas, 54 juízas disseram ter renunciado. É dizer, quase metade das juízas em condição de ser promovida renunciou a esse direito.

Figura 20 – Renúncia ao direito de promoção na carreira, por segmento de justiça e sexo feminino

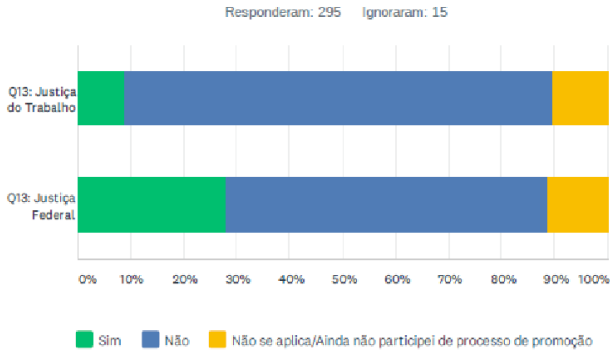


	SIM	NÃO	NÃO SE APLICA/AINDA NÃO PARTICIPEI DE PROCESSO DE PROMOÇÃO	TOTAL
Q13: Justiça do Trabalho (A)	9.72% 45 B	73.43% 340 B	16.85% 78	75.41% 463
Q13: Justiça Federal (B)	35.76% 54 A	42.38% 64 A	21.85% 33	24.59% 151
Total de respondentes	99	404	111	614

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Quanto aos homens, 80,63% dos respondentes da Justiça do Trabalho disseram não ter renunciado ao direito de ser promovido, enquanto na Justiça Federal foram 60,58% na mesma condição. Significa dizer que os homens também renunciam mais a esse direito quando atuam na Justiça Federal. Dos 104 respondentes na P31, integrantes da Justiça Federal, 12 ainda não tinham participado desse processo, restando 92 magistrados federais com aptidão para promoção. Do total de aptos, 29 juízes disseram ter renunciado.

Figura 21 – Renúncia ao direito de promoção na carreira, por segmento de justiça e sexo masculino



	SIM	NÃO	NÃO SE APLICA/AINDA NÃO PARTICIPEI DE PROCESSO DE PROMOÇÃO	TOTAL
Q13: Justiça do Trabalho (A)	8.90% 17 B	80.63% 154 B	10.47% 20	64.75% 191
Q13: Justiça Federal (B)	27.88% 29 A	60.58% 63 A	11.54% 12	35.25% 104
Total de respondentes	46	217	32	295

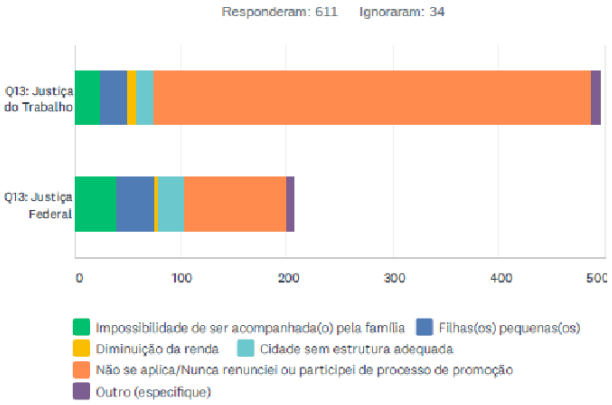
Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Um dado relevante diz respeito ao número de vezes em que as juízas federais renunciaram aos processos de promoção para titulares em Unidades Judiciárias, variando entre 1, 25 e até 40 vezes. Uma magistrada disse "nem sei quantificar, pois deixei de titularizar", outras afirmaram ter renunciado inúmeras vezes e outra respondente renunciou a todas as promoções, "decidi não fazer carreira".

Na Justiça do Trabalho, os números variam entre 1 a 10 vezes, tendo uma das magistradas dito que já tinha deixado de exercer esse direito mais de 20 vezes e outras não sabiam precisar a quantidade de ocasiões em que deixaram de participar de processos de promoção, o que reflete desistência à carreira na magistratura.

Os motivos mais considerados pelas juízas que decidiram não evoluir na carreira, permanecendo como juízas substitutas, foram a impossibilidade de serem acompanhadas pela família e terem filhas(os) pequenas(os), seguindo-se da avaliação quanto às cidades em que passariam a viver, sem uma estrutura que consideravam adequada, conforme se verifica com a P.33 do *survey*.

Figura 22 – Motivo da renúncia ao direito de promoção na carreira, por segmento de justiça e sexo feminino

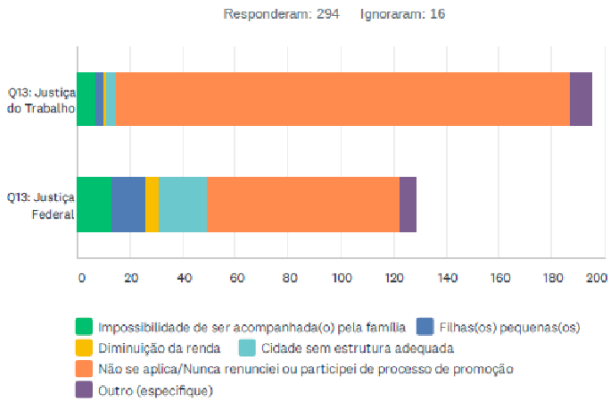


	IMPOSSIBILIDADE DE SER ACOMPANHADA(O) PELA FAMÍLIA	FILHAS(OS) PEQUENAS(OS)	DIMINUIÇÃO DA RENDA	CIDADE SEM ESTRUTURA ADEQUADA	NÃO SE APLICA/NUNCA RENUNCIEI OU PARTICIPEI DE PROCESSO DE PROMOÇÃO	OUTRO (ESPECIFIQUE)	TOTAL
Q13: Justiça do Trabalho (A)	5.22% 24 B	5.43% 25 B	1.96% 9	3.48% 16 B	89.78% 413 B	2.17% 10	81.34% 497
Q13: Justiça Federal (B)	25.83% 39 A	23.84% 36 A	1.99% 3	16.56% 25 A	64.24% 97 A	4.64% 7	33.88% 207
Total de respondentes	63	61	12	41	510	17	611

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Ao se aplicar o filtro do sexo, na mesma P.33, que investiga os motivos para se declinar ao direito de se evoluir na carreira, para os juízes federais a falta de estrutura das cidades prevaleceu, seguindo-se da impossibilidade de serem acompanhados pelas famílias e terem filhas(os) pequenas(os).

Figura 23 – Motivo da renúncia ao direito de promoção na carreira, por segmento de justiça e sexo masculino



	IMPOSSIBILIDADE DE SER ACOMPANHADA(O) PELA FAMÍLIA	FILHAS(OS) PEQUENAS(OS)	DIMINUIÇÃO DA RENDA	CIDADE SEM ESTRUTURA ADEQUADA	NÃO SE APLICA/NUNCA RENUNCIEI OU PARTICIPEI DE PROCESSO DE PROMOÇÃO	OUTRO (ESPECIFIQUE)	TOTAL
Q13: Justiça do Trabalho (A)	3.68% 7 B	1.58% 3 B	0.53% 1 B	2.11% 4 B	90.53% 172 B	4.21% 8	66.33% 195
Q13: Justiça Federal (B)	12.50% 13 A	12.50% 13 A	4.81% 5 A	17.31% 18 A	70.19% 73 A	6.73% 7	43.88% 129
Total de respondentes	20	16	6	22	245	15	294

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Para a E2, olhando-se pela lente de gênero, além do desafio inicial na carreira, expressada pela insegurança no desenvolvimento das atividades e agravada pela forma como as decisões das juízas jovens são cassadas ou reformadas, por instâncias superiores, a grande dificuldade é a promoção:

> E2: A grande dificuldade foi a minha promoção, eu acho que é o desenho institucional da carreira da magistratura federal, porque eu tive que ir com [...] [a(o)] bebê para [...] [lugar distante de onde se encontrava], fiquei lá por mais de um ano [...], com muita dificuldade de socializar, então, eu vivi para trabalhar 10, 11 horas por dia. Isso gerou danos, é, depois, pra mim. Assim, é uma marca que eu carrego [...] senti reflexos diretos da promoção, essa promoção que eu atendi, eu aceitei, ela é bastante recusada. Eu acho que os dados que já foram colhidos pela AJUFE Mulheres dão conta de que 20 a 30% das juízas nem vão. Então, eu senti, sim, reflexos dessa promoção.

A E3 tem a percepção de que esse fenômeno se relaciona às dimensões continentais de cada tribunal, sendo o TRF1, que abrange muitos estados da federação, diferente do TRF2, por exemplo, que somente alcança Rio de Janeiro e

Espírito Santo, significando que as renúncias ao direito de se promover devem ser maiores em tribunais mais ampliados geograficamente.

Outro fator que prepondera, segundo a E3 e outras pessoas entrevistadas, é o ritmo de avanço na carreira, que se encontra evoluindo lentamente. A possibilidade de se manter em uma lotação prolongada e distante do núcleo familiar interfere na decisão de se promover ou não. Observa a E3 que, na região onde atua, apesar de serem maioria na base, as mulheres postulam promoção em número bem inferior aos homens.

> E3: Eu tenho a impressão que homens recusam promoção, não tenho dúvida, a questão pessoal interfere para eles também, mas nós somos a maioria que recusa promoção e não tenho nenhuma dúvida que recusar promoção significa que menos mulheres terão acesso ao tribunal e a cargos de comando. Veja, não sendo juíza titular, em geral, você não será, não sei se tem uma regra específica, mas você não será diretora do foro, porque os diretores do foro são escolhidos, em geral, entre os titulares, salvo numa vara única, eventualmente, que só tenha dois juízes, e aí reveze entre o titular e o substituto, mas se você tem uma subseção com mais de uma vara a direção do foro vai ser, em geral, escolhida entre os titulares. Os titulares são mais antigos, então, eles têm preferência em várias escolhas. Em critérios de escolha que são feitos por antiguidade, os juízes titulares têm preferência e, lógico, você sendo juiz substituto você não terá acesso, terá acesso dificultado para cargo de direção do foro, pro tribunal você não terá acesso como desembargador [...] as convocações [para o tribunal, em substituição] são feitas um juiz sai de férias ele convoca um juiz do primeiro grau, a partir de critérios subjetivos de escolha também, aqui no [...] [TRF em que se encontra lotada]. Então, **se aumenta a base de juízes substitutos [...], se existem mais mulheres na base como juízas substitutas**, são mulheres que não terão acesso a esses cargos, disso **eu não tenho nenhuma dúvida e acho que isso é um dos motivos que influencia a menor quantidade de mulheres em cargos de maior hierarquia** e esse também é o motivo pelo qual cai por terra aquele argumento que a passagem do tempo será suficiente para garantir igualdade entre homens e mulheres nos tribunais. Não vai acontecer porque as mulheres, porque esse é um dos motivos pelos quais isso não acontecerá, porque as mulheres acabam recusando a promoção. Nós não somos a maioria entre as substitutas, nós não somos a maioria entre os substitutos porque nós somos mais jovens, necessariamente, do que os homens e, por isso, não promovemos. Não é isso. **Nós somos maioria como juízas substitutas porque nós, proporcionalmente, recusamos mais promoção do que os homens**. (grifo nosso).

O E9 disse que é um desafio para juízes e juízas federais a decisão de se titularizar, pois isso significa retornar ou ir para o interior dos estados, na maioria das vezes, após já ter conseguido permanecer na capital, mesmo na condição de substituto. O próprio entrevistado deixou de se titularizar em algum momento de sua carreira, sendo essa a ocasião de decidir com a família para saber se "vale a pena" o esforço de voltar para o interior, se titularizar, para chegar na capital, como titular, no futuro.

> E9: Porque, infelizmente, na carreira, alguns cargos são de funções administrativas e de direção só podem ser ocupados por juiz titular e não juiz substituto. Na realidade, aí, digamos assim, é uma opinião minha, eu acho que isso poderia ser revisto, né? Porque, por exemplo, na Procuradoria da República você pode ser procurador da República com um mês e estar apto para assumir qualquer função, desde que escolhido, óbvio, pelos pares ou pela chefia. Mas, na Justiça Federal, quando a pessoa permanece como juiz substituto, não pode ser vice-diretor do foro, não pode ser diretor do foro, não pode ser diretor da escola, não pode ser nomeado pro TRE [...] então, assim, foi um momento bem difícil deu escolher, eu, realmente, não tinha certeza, porque eu primava pela família e queria ficar junto e sabia o esforço que era ir pro interior, então, foi muito difícil [...] se a promoção fosse pro próprio local, como foi no passado, porque não tinha vara no interior, então era, você vê na carreira juízas mais antigas que são titulares há muito tempo, mas você vê na carreira, agora, juízas antigas [...] que, por opção, não quis ir pro interior porque, acredito eu, pouco que conversei, é uma questão muito pessoal, que é justamente essa temporada no interior que é muito ruim, entendeu? Você, realmente, larga sua família aqui ou tem que conciliar, se filho pequeno tem que levar pra lá, e fica difícil de passar dois, três anos nessa vida de carro, vai, trabalha e volta, e optou por ficar [uma colega que não se promoveu], ou seja, é mais antiga que eu [...] a gente vê muito nas seções assim, juízes substitutos e juízas bem antigas que optam por permanecer na capital por uma razão de não, de achar que não vale a pena pra vida pessoal deles, passar uma temporada fora e votar. Então, eu avalio que, **a nossa carreira, estruturada dessa forma é ruim, prejudica as pessoas que optam [...] digamos, por estar junto com a família na capital**. (grifo nosso).

Para a E1, no TRF em que trabalha existem casos históricos de juízas e juízes que permaneceram como substitutas(os) por "uma vida" e somente se titularizaram quando houve a oportunidade de continuar trabalhando no mesmo local, no qual já exerciam suas funções. Para as mulheres, as questões familiares sempre

influenciam nessa decisão, "por estarem com filhos pequenos, recém-casadas, o que não se vê com muita frequência em relação aos homens". Para os juízes, geralmente a estrutura das cidades tem maior peso na avaliação, mas a renúncia "não é o mais comum", o "mais comum" é seguir carreira.

A E7 também renunciou ao exercício do direito de concorrer a uma promoção, por duas oportunidades, tendo se titularizado em um momento que considerou mais apropriado para a sua vida pessoal. A percepção que possui é que essa decisão sempre se relaciona à vida familiar das mulheres, especialmente quando se trata de locais considerados menos estruturados.

> E7: Eu acho que na nossa carreira, de magistradas, nós ingressamos com uma média de idade de aproximadamente trinta anos, em que muitas mulheres estão na fase de ter filhos, estão casadas ou tão querendo casar ou tão tendo filhos. Quando surge a oportunidade de titularizar, passado um tempinho na carreira, isso já, a vida familiar mais sedimentada num determinado lugar acaba tornando mais difícil essa mudança familiar. Eu acho que eu sou até uma exceção, no sentido de que eu, apesar da minha Vara não ser muito atrativa em termos de localização [...] ela fica 230 km de [...] [local onde vive] ... são três horas, duas horas e meia de carro [...] E aí, no frigir dos ovos isso prejudica [não titularizar] porque pra você assumir uma direção do foro, num é um impeditivo você ser juiz substituto, mas, assim, geralmente, é titular. **Pra você assumir uma presidência de associação, que você tem que ter muito embate com o tribunal, que você vai lá, dá a sua cara, se desgasta, substituto não quer fazer isso, porque ele quer se promover, em algum momento, e aí isso pode desgastar a imagem com o tribunal também**. Eu não sei se a maioria das mulheres leva isso em conta. E é um desgaste muito grande né [...]? Porque, como eu te disse, óbvio que eu estou fazendo um recorte da minha posição de mãe, tenho colegas que não são mãe, que não são casadas, ou que vivem uma relação homoafetiva, tem várias situações possíveis, aí falo do meu lugar de fala, né? É muito desgastante, é muito difícil. (grifo nosso).

O E13 disse que, por opção, nunca participou de processos de promoção, escolhendo não se titularizar porque teria que retornar ao interior e perder o crescimento da(o) filha(o), mas acredita que esse fenômeno é só "a ponta do iceberg" para explicar a baixa presença das mulheres nos tribunais.

> E13. Acho que muitas mulheres também fazem essa opção, a relação da maternidade ainda é algo muito forte, ainda existe na mulher porque a coisa não é partilhada, a **culpa da ausência**, então isso é muito mais forte do que é no homem, muito mais forte, mas esse é só um dos fatores, a não titularização. Porque também há mulheres titulares, várias mulheres titulares, mesmo assim é difícil a escolha. E aí, eu já vejo outros aspectos. **É um ambiente em que a mulher não transita tão bem na chamada promoção por merecimento**, né? Porque eu sou um pouco crítico nisso, com todo respeito à estrutura, **merecimento, na verdade, é aspecto político de pedir e acho que as mulheres têm um pouco mais de pudor, no sentido mais amplo que possa ser falado isso, para transitar nesses tipos de pedido, ainda bem, ainda bem.** Por isso que eu acho que deveria haver um critério maior de promoção por merecimento, mais objetivo, extremamente objetivo, que não se tornasse um procedimento político. Eu cheguei a ficar tão desiludido com esse procedimento chamado de mérito ou de meritocracia, isso quem tá falando é quem nunca quis concorrer, que [...] chegou, é o mais antigo, sobe, seja homem ou seja mulher, sobe, vai pro tribunal. Eu não tenho muita simpatia pelos mecanismos de escolha de promoção não. (grifo nosso).

A E12 entende que a maior distinção entre juízas(es) titulares e juízas(es) substitutos encontra-se no "poder de gestão da Vara, além da possibilidade de progredir na carreira e chegar até o Tribunal" e, não exercendo o direito de se titularizar, as mulheres ficam "meio apagadas na carreira, estagnadas".

Para a E10, o momento e o local de sua titularização foi uma "sorte", porque ainda não tinha filhas(os) e foi para uma Unidade Judiciária já com a expectativa de se remover para a Capital do Estado, mas sabe que há colegas que "abrem mão da titularização" para se manter próxima aos filhos e isso depende muito do perfil das magistradas, havendo colegas que priorizam a carreira e se distanciam das(os) filha(os).

A lotação fixa em uma Vara Federal estabiliza as(os) juízas(es) substitutas(os) mais antigas(os), o que contribui à decisão quanto a não promoção e titularização, já que, mesmo sendo substitutas(os), permanecem fixas(os) nas Unidades Judiciárias. Designações para substituições em outros juízos, ou mesmo acumulações de juízos, podem acontecer, mas a lotação é preservada, como explica a E8.

> E8: O juiz substituto, ele tem uma inamovibilidade porque ele é lotado em uma Vara e aí isso dá também segurança e talvez explique um pouco essa escolha que a gente vê muito na Justiça Federal, de pessoas que, quando chegam na capital como substituto, optam por não se titularizar e se desenvolver na carreira porque a gente tem essa inamovibilidade, porque nós somos lotados numa Vara específica. O que torna, **o que é diferente do titular é que o substituto ele vai substituir nas outras Varas também**. Então, além de substituir a sua Vara, em que você é lotado, se, por acaso, em outra Vara Federal não tenha substituto é você que substitui, então corre o risco de você acumular várias Varas, várias jurisdições, várias atividades ao mesmo tempo. **E tem, também, algumas outras dificuldades na carreira como acesso a cargos de direção, chefia, pelo fato de ser substituto**. Até pelo fato deu ser substituta, eu não tive acesso, por exemplo, a cargo de direção do foro, à representação da Justiça Federal no TRE, embora tenha esse tempo de carreira, mas exerci outras atribuições de representação da justiça, vamos dizer assim, não é cargo exatamente de chefia, mas coordenação de projetos ou de trabalho [...]. (grifo nosso).

A E8 acrescenta que existem muitas juízas substitutas nas capitais e a interiorização da Justiça Federal contribuiu para isso, pois essas juízas iniciaram a carreira atuando em cidades de outros Estados, inclusive do interior, que integram uma região abrangida pelos Tribunais Federais, implicando em ter uma "postura mais desbravadora", o que dificulta, ainda mais, na área federal:

> E8: Talvez a cultura nova, eu já vejo isso nas minhas novas colegas, muito mais essa postura de desbravar, de pegar o menino pequeno e "vamo embora" e tá tudo bem, essa postura mais de liberdade e enfrentamento do que na minha e, talvez, tenha a ver com educação também, né? Com consciência, no sentido de que era ainda mais desbravadora do que você ir pro interior do seu próprio estado, era você sair do seu estado pra outro estado [...].

Apenas as Varas Federais que não são preenchidas com a remoção das magistradas e magistrados já titularizados é que são disponibilizadas para promoção às juízas e juízes substitutos, geralmente lugares vistos como "muito ruins", como disse a E8. Um ponto que destacou a entrevistada foi o incentivo que recebia do marido e dos colegas de profissão para ser promovida, mas sempre com enfoque na progressão da carreira.

No entanto, apesar do incentivo pelo marido, registrado pela juíza como "muito válido", o estímulo oferecido voltava-se para a carreira, com a preocupação de que a entrevistada não se sentisse "mal", depois, sobre a decisão de se manter substituta. Porém, não havia algo no sentido "vá que eu seguro as pontas, que eu fico aqui, eu cuido das(os) filhas(os)".

Para a E8, os colegas a estimulavam "muito, muito, muito", o que era um aspecto positivo. Mas, um outro lado, era o sentimento da entrevistada de que sua decisão, de não querer ser promovida e ir para outro local, precisava ser respeitada. Quando os colegas estavam insistindo muito, dizia: "Olhe, pense em tudo que sua mulher faz na sua casa. Pensou? Na minha casa, a mulher sou eu. Então, assim, pense em tudo que você faz na sua Vara. Agora, pense em tudo que você faz na sua casa. Eu sou juíza igual a você e na minha casa a mulher sou eu". Ou seja, diferentemente dos colegas homens, que só se dedicavam, em regra, às atribuições profissionais, a entrevistada acumulava as atividades no âmbito doméstico, além das tarefas de cuidados, que, com a promoção, seriam dificultadas.

Para a E4, mulheres e homens renunciam ao direito de progredir na carreira em razão da família e, na Justiça Federal, apesar de existirem cidades boas para se viver com Varas Federais, a carreira apresenta-se estagnada, não havendo mobilidade. Isso significa permanecer muito tempo no local para o qual foi promovida(o), sem perspectiva de remoção para mais próximo das capitais, das próprias capitais dos estados ou dos locais em que a família vive e "por óbvio, quanto menos mulheres ascendendo na carreira, menor a chance, estatisticamente, de chegarem ao Tribunal".

Após renunciar a esse direito em 3 oportunidades, não se candidatando, a E11 disse que a decisão de se titularizar foi muito difícil porque, na primeira oportunidade, estava grávida, na segunda vez a(o) filha(o) estava pequena(o) e as vagas eram para cidades de fronteira e "aonde vai a corda vai a caçamba", teria que levar as(os) filhas(os) e não poderia fazê-lo para cidades sem estrutura mínima de escola e saúde.

Quando apareceu uma capital de estado, com possibilidade de promoção, a entrevistada, mesmo já estando próxima à rede familiar, decidiu aceitar e retornar para um local distante, onde já tinha atuado, para assumir a Unidade Judiciária como juíza federal e não mais substituta, sozinha, com as(os) filhas(os) e sem um círculo

de apoio, sendo uma opção que a maioria das colegas de magistratura não faz.

Apesar de não ter sido uma decisão fácil, a titularização trouxe-lhe qualidade laboral, pois, como substituta, sempre estava "na linha da substituição", não conseguindo estabelecer "uma história com o acervo" processual, estabelecer uma estratégia de condução dos processos judiciais, pois estava sempre em movimento.

Uma das hipóteses formuladas nesta investigação é a de que existem bloqueios para a ocupação de cargos, por mulheres, nas instâncias intermediárias e superiores da Justiça, bem como nos postos considerados de alta gestão, relacionando-se às hipóteses de que esses bloqueios são passíveis de serem identificados e o fenômeno de renúncia ao direito de concorrer à promoção para juíza federal, titular de Vara Federal, influencia na ocupação dos assentos nos Tribunais.

Durante a pesquisa, constatou-se a relevância da hipótese relacionada à renúncia de exercer o direito à promoção para juíza federal. A partir dessa decisão, tomada pelas magistradas e por alguns magistrados, que define a permanência na fase inicial da carreira, há reflexos no número de assentos ocupados por mulheres nas bancadas dos tribunais, assim como na ocupação dos postos na alta administração.

Observe-se que serão convocados os juízes e juízas federais, como estabelece a Lei Complementar n. 35, de 14 de março de 1979, em seu art. 118, § 1º, I (Brasil, 1979) e Resolução CNJ n. 72, de 31 de março de 2009 (CNJ, 2009), fato também esclarecido pelas(os) entrevistadas(os), significando que a atuação em tribunais, mediante convocação, demanda que a(o) magistrada(o) já tenha sido promovida(o) e titularizada(o) em uma Unidade Judiciária.

A ocupação dessas posições, portanto, sofre o influxo da desistência das juízas substitutas em se tornarem juízas titulares, impedindo suas convocações em auxílio e substituição nos tribunais, atuação em TRE, convites para posições de gestão na alta administração e diminuindo a visibilidade sobre seu trabalho. O fenômeno da renúncia ao direito de concorrer à promoção influencia, portanto, na ocupação dos assentos nos tribunais bem como impede a ocupação de postos na alta administração que, por sua vez, trazem visibilidade.

O achado da pesquisa consiste no fato de que não se trata apenas de desprestígio às magistradas, em razão de gênero, pelas cúpulas dos tribunais, para

a ocupação de espaços na alta administração e posições de representação, mas também da grande significância do afunilamento dos nomes femininos na lista de juízas federais, condição necessária para assumir esses postos.

Não se promovendo a juízas federais, as magistradas mantêm-se na base da carreira e não ascendem aos tribunais, como desembargadoras, mas também não podem ocupar posições que oferecem visibilidade e maior relacionamento social, identificados, no curso da pesquisa, como de grande potencial de influência para promoções aos tribunais.

Na trajetória da investigação, observou-se um outro achado da pesquisa relacionado ao tema. Trata-se da possibilidade do teletrabalho para magistradas e magistrados como possível estímulo à promoção para titularização da Vara Federal, envolvendo juízas e juízes. Em seções anteriores foi destacada a pandemia que se iniciou ao final do ano 2019 e que propagou a doença Covid-19 pelo mundo. Com isso, instituições se reinventaram para continuar em funcionamento, assim também o Judiciário. Nesse caso, as atividades judiciárias continuaram sendo desenvolvidas a partir do processo judicial eletrônico e da utilização de meios tecnológicos que possibilitaram o acesso à justiça, como a audiência por plataformas digitais para videoconferências, o que mitigou a resistência ao teletrabalho para juízas e juízes.

O tema teletrabalho, como estímulo a promoções para titularização, não foi considerado na fase exploratória da pesquisa, mas surgiu durante as entrevistas e no curso da pandemia de Covid-19, em razão das grandes transformações protagonizadas pelo Judiciário para possibilitar o acesso à justiça[111]. A E4 diz que há muito a ser ajustado no teletrabalho, mas que pode ser um caminho para conciliar vida familiar e trabalho que necessite deslocamento territorial, desde que não haja prejuízo para quem procura o Judiciário. O E9 também apresenta um olhar positivo sobre o tema e, da mesma forma, o E6 destacou os benefícios do teletrabalho para a produtividade e otimização dos serviços, inclusive para servidores públicos.

[111] Tramita no CNJ proposta de regulamentação de teletrabalho para a magistratura, pelo Procedimento de Competência de Comissão 0006711-84.2019.2.00.0000 (CNJ, 2019), assim como foi estabelecido, pelo conselho, o programa Justiça 4.0 com promoção do acesso à Justiça Digital e objetivo de diálogo entre o real e o digital, incrementando a governança, transparência e eficiência do Poder Judiciário, aproximando o cidadão e visando redução de despesas (STF, 2020).

> E9: Olha, positivo. Com certeza vai ajudar. Com certeza. Para aqueles que tinham, digamos. dificuldade de conciliar uma vida do interior com a capital, com o teletrabalho, praticamente essa, há uma desterritorialização. É possível, muito bem, administrar uma vara sem haver a necessidade de tá lá de segunda a sexta, né? [...] Hoje em dia o teletrabalho veio pra mostrar que você não precisa estar para ser produtivo, não precisa estar fisicamente pra que a vara esteja em dia e sempre teve preconceito com o trabalho à distância e hoje em dia todo mundo sabe que é possível trabalhar, é possível produzir, é possível entregar pra população um serviço de excelência sem necessariamente estar 100% fisicamente. Óbvio que a pessoa tem que tá lá, né? [...].

Apesar da contribuição do teletrabalho, apontada nas entrevistas, o E13 chama a atenção para a disposição normativa que exige a presença das(os) magistradas(os) na comarca em que atuam ou sede da seção judiciária, em razão da necessidade e da importância da sua presença no local em que atuam, pelo que as magistradas continuarão priorizando o aspecto pessoal, filhos, marido, em grande maioria.

Caso essa barreira seja transposta, não residir na seção judiciária, permanecendo as magistradas próximas às famílias e atuando em teletrabalho, o que não acredita que acontecerá, seria, de fato, uma facilidade para a promoção à titularização, ressaltando a necessidade da presença física. No mesmo sentido, o E5 e outras entrevistadas.

> E13: A gente tem que tá perto dos jurisdicionados. Tem que tá lá perto. Não acredito que o teletrabalho seja uma permissão para esse afastamento. Pôxa, teletrabalho é um instrumento, mas na hora que precisar do juiz ele tem que tá lá. Por algum motivo ele tem que estar presente. Ele tem essas responsabilidades com o local onde ele atua.
>
> E5: Eu acho o seguinte. Esse teletrabalho vai ser ampliado, mas não vai ter, o teletrabalho não pode substituir o trabalho físico. Então, o que é que você vê? [...] Com a pandemia, os servidores todos estão em teletrabalho. Hoje você pode ter uma atuação mais no teletrabalho. Mas você não pode tirar o juiz daquele local [...] O que se deve ter, e eu acho muito correto, é um aumento desse trabalho virtual [...] isso porque nós temos o PJE [...] mas eu acho que o juiz não pode ficar só no âmbito do computador, ele precisa ter uma atividade presencial.

Para a E11, a justiça vive, hoje, um novo paradigma, mas o que é experienciado atualmente, não é o que vai prevalecer, integralmente, no futuro:

> E11: Eu acho que hoje a justiça vive um novo paradigma. Com certeza a pandemia trouxe a necessidade de que se avançasse na questão tecnológica para que continuássemos funcionando e trabalhando nesse contexto. Mas eu também acho que o que a gente experiencia hoje não é o que vai valer integralmente no futuro, no ano que vem [entrevista aconteceu no ano 2021]. Eu acho, assim, essa experiência, ela não vai poder ser *ad eternum*, no sentido de que a justiça funcione, assim, dessa maneira. O que eu percebo é que trouxe a possibilidade de que, em situações excepcionais, você tem, aí tanto para magistradas quanto para magistrados, questões de filhos, a prole com problemas graves ou ascendentes, trouxe a possibilidade e a percepção real de que nós temos recursos para melhorar a qualidade de vida, incentivar a promoção e mitigar um pouco o peso dos deslocamentos. Eu não acho que vai ser a solução 100%. Não acho porque eu acho que ela é um instrumento para casos específicos. Mas é um instrumento válido.

Percebe-se, portanto, que o teletrabalho para magistradas e magistrados, como disse a E11, pode ser um instrumento válido para mitigar o peso dos deslocamentos geográficos, apontado como de grande preponderância para a decisão de não promoção a juíza e juiz federal, titular de Unidade Judiciária. Apesar de ser um fator de influência, não se apresenta como solução para a questão da opção pela não promoção.

7.1.2 Espaços de socialização e ocupação das posições na alta administração

As magistradas e magistrados encontram-se inseridos em uma carreira, cujo ingresso acontece por concurso público de provas e títulos, na condição de juízas e juízes substitutos. As promoções acontecem por antiguidade e merecimento, alternadamente, conforme disposição constitucional, com previsão no art. 93 e seus incisos. Na magistratura federal, as entrevistas e os dados colhidos no *survey* mostraram que a forma como se organiza a carreira apresenta alguns elementos dificultadores ao avanço, o que repercute sobre juízas e juízes, porém, para as mulheres, o efeito é potencializado.

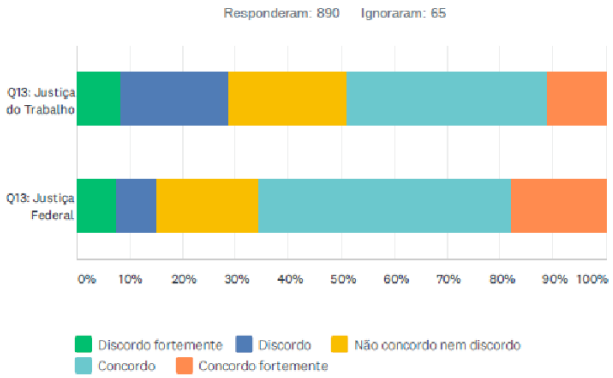
A necessidade de visibilidade e a ocupação de posições na alta administração foram apontados pelas(os) entrevistadas(os) como fortemente atuantes em um processo de promoção, especialmente, quando aplicado o critério de merecimento,

apesar de constar na norma constitucional, art. 93, II, "c", que o merecimento será aferido "conforme o desempenho e pelos critérios objetivos de produtividade e presteza no exercício da jurisdição e pela frequência e aproveitamento em cursos oficiais ou reconhecidos de aperfeiçoamento".

A P38 do *survey* indagou aos entrevistados e entrevistadas sobre a influência exercida pela presença em espaços de socialização, como *happy hour*, jogos de futebol, eventos acadêmicos, em futura promoção. Em uma comparação entre os segmentos de Justiça, sem o filtro do sexo, vê-se que, para quem atua na Justiça do Trabalho, essa influência é menos sentida, pois 28,57% discordaram e discordaram fortemente dessa assertiva e 49,14% concordaram e concordaram fortemente.

Já na Justiça Federal, 65,62% das(os) respondentes concordaram e concordaram fortemente com a assertiva e somente 15,02% das(os) integrantes desse segmento de justiça discordaram e discordaram fortemente. É dizer, na Justiça Federal é mais sentida a interferência da necessidade de se fazer presente em espaços de socialização para futura promoção.

Figura 24 – Percepção sobre a presença em espaços de socialização como contribuição para futura promoção, por segmento de justiça



	DISCORDO FORTEMENTE	DISCORDO	NÃO CONCORDO NEM DISCORDO	CONCORDO	CONCORDO FORTEMENTE	TOTAL
Q13: Justiça do Trabalho (A)	8.16% 52	20.41% 130 B	22.29% 142	37.99% 242 B	11.15% 71 B	71.57% 637
Q13: Justiça Federal (B)	7.51% 19	7.51% 19 A	19.37% 49	47.83% 121 A	17.79% 45 A	28.43% 253
Total de respondentes	71	149	191	363	116	890

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Aplicando-se o filtro do sexo e mantendo-se a comparação em relação aos segmentos de justiça, as magistradas da Justiça Federal concordam e concordam fortemente com essa influência (71,33%), muito mais do que as magistradas da Justiça do Trabalho (51,77%), apesar de mais da metade dos dois segmentos de justiça estarem de acordo com a afirmação, sendo um fator que merece atenção. Discordam e discordam fortemente são 26,33% na Justiça do Trabalho e somente 10,66% na Justiça Federal.

Por sua vez, 57,29% dos homens que integram a magistratura federal e que responderam o *survey* concordam e concordam fortemente quanto à interferência da socialização em um futuro processo de promoção, o que acontece com 42,7% dos magistrados da Justiça do Trabalho. Discordaram e discordaram fortemente da assertiva 21,36% dos respondentes da Justiça Federal e 34,05% dos respondentes da Justiça do Trabalho, significando a maior compreensão de que o aspecto relacional e a socialização, na Justiça Federal exercem forte persuasão para futura promoção, inclusive pela percepção dos homens.

Para o E9 a promoção para o tribunal demanda trabalho, planejamento, estabelecer relações, sendo um projeto a longo prazo, trabalhado muito antecipadamente, pensando-se, até mesmo, na vaga seguinte a que está disponível, o que lhe parece ser "muito mais difícil para as mulheres", pois vê poucas mulheres se preparando, trilhando esse caminho em um processo "muito subjetivo" e doloroso, que exclui.

> E9: **Pra promoção pro Tribunal**, aí sim [...] eu vejo que é, pra cada um, **precisa de um trabalho, um planejamento, de fazer relações, de conversar com um, é uma coisa que é a longo prazo e eu acho que é muito mais difícil para as mulheres**. Por que que eu vejo isso? Porque **eu vejo poucas mulheres fazendo isso**, **se preparando, trilhando o caminho para ser promovida.** Porque, infelizmente, a promoção para o tribunal não é assim, né? **É muito subjetivo**, você tem que ter o voto do desembargador, então, você tem que tá bem relacionado pra poder ser lembrada, porque não adianta chegar na véspera e dizer, vote em mim, não tem sentido. Então, **esse processo da escolha é um processo que exclui**, entendeu? Eu acho que exclui porque exclui mais as mulheres e exclui muitos juízes homens, também, porque não querem entrar nessa... é quase uma "campanha", né?

> Essa... Tem que tá desde o início, desde sempre, colaborando, indo ao tribunal, participando de comissão, de tudo com aquela finalidade, além de colaborar, mas também de aparecer, digamos assim, de ser visto, **então é um processo doloroso**. (grifo nosso).

Acrescenta o E9 que não se vê mulheres sequer se inscrevendo para participar do processo de promoção para integrar o tribunal e acredita que isso se dá pois "há um filtro muito grande antes e ninguém quer participar se não tem a mínima chance". Para o entrevistado, o processo de promoção aos tribunais precisa melhorar, em sintonia com a fala da E2 sobre a dificuldade de se traçar uma trajetória independente, no caminho para uma promoção por mérito, e se obter sucesso, pois há presente a necessidade de se virar candidata(o) de alguém:

> E2: [...] quando não raro, assim, **você é uma mulher aceita pra subir pra uma posição de poder se você tiver um homem forte como padrinho, né? Como um padrinho, como o fulano que fez a fulana. Uma trajetória independente é difícil** [...] chegar nessas promoções por merecimento depende de uma trajetória interna, no tribunal, longa, de convocação, de auxílio às presidências, às corregedorias, **você tem que tá com sua cara na vitrine muito tempo, isso é muito difícil se você for pensar numa conformação de família que demanda o que se demanda de uma mulher hoje em dia.** Retorno nunca garantido, você pode dedicar 10, 15 anos e receber um belo tchau no final. Então, o que as pessoas analisam, hoje, de fora, é assim: muita exposição, muito sacrifício para um retorno incerto, uma campanha duríssima e que a gente não tem voto, sabe? **A gente não tem voto** [...] se você vai pra um tribunal que não trata o merecimento como antiguidade, como alguns tratam, né? Quase que uma antiguidade e aí também não entra mulher porque não tem mulher antiga, você vai demorar décadas pra superar, é uma dinâmica muito interna dos tribunais, assim, você é candidata ou candidato de alguém. **E como se vira candidato de alguém? Não é curricular isso. Isso é uma vida de serviços prestados ou de lealdade prestada para alguém,** a menos que você consiga ter uma inserção naquele tribunal muito transversal, a pessoa que é convocada por todo mundo, que é uma unanimidade, mas, aí, também, é difícil. Você vai precisar ser perfeito, é uma unanimidade, a pessoa que ficou 20 anos ali exercendo todas as funções administrativas de um tribunal pra daí ter uma promoção. **Isso, então, não é uma promoção natural. Isso aí é um sacrifício**. (grifo nosso).

A necessidade de um padrinho "como o fulano que fez a fulana" reproduz o

paternalismo como expressão do patriarcado, explicado por Lerner (2019, p. 267) e abordado no capítulo 2, pois como não detinham poder político e econômico, as mulheres precisavam fazer a escolha, considerada racional, de buscar protetores fortes para si e seus filhos, mantendo e moldando suas vidas sob o "guarda-chuva do patriarcado".

A E2 pontua que as mulheres juízas não têm voto para uma promoção a uma posição como desembargadoras em tribunais, o que reforça a ausência de poder político histórico, projetada à atualidade. A necessidade de um apadrinhamento masculino para ascensão na carreira alimenta a estrutura patriarcal, a subordinação e a prevalência de um grupo dominante, além de afastar a possibilidade de uma trajetória independente.

O E13 pontua que o aspecto relacional é um dos fatores que dificultam a ascensão das mulheres aos tribunais, não se podendo esquecer que este fato é parte integrante de um feixe de motivos causais. Inicia-se pela dificuldade, na origem, de conseguir uma posição no ambiente do judiciário, em razão da sobrecarga de trabalho das mulheres no ambiente doméstico conjugada a uma rotina de estudos e atividades profissionais, em um "ambiente desgastante, porque é machista", passando pela necessidade de moldar sua própria carreira a do marido, vinculando-a ou "tornando algo paralelo à carreira do marido", o que já diminui a possibilidade de ascensão às posições de vértice, pelas mulheres e por sua competência. Mas, de fato, o aspecto relacional influencia essa trajetória:

> E13: [...] claramente o aspecto relacional. Eu vejo, **isso eu vejo como virtude, que as mulheres têm uma dificuldade, tem um pudor maior nesse aspecto relacional, sabe? Eu acho bem bonito isso.** Têm uma dificuldade maior, como o ambiente é machista, de procurar uma intimidade relacional, a intimidade no sentido de convivência mesmo. Então, acho que a mulher se mantém mais distante. É uma pena que isso acaba tirando muitas oportunidades delas [...] me parece que esse aumento de mulheres em tribunais seria até um fator inibidor nesse aspecto relacional, penso eu [...] eu sinto que há na mulher um direcionamento mais sério nesse sentido, de um, de uma preservação de posição, sabe? Que é necessária. Eu vejo que **a mulher leva, tem mais dificuldade de superar certos, de passar, ultrapassar certos limites que não devem ser ultrapassados, sabe?** Eu acho. Eu acho, sim. (grifo nosso).

Para o E6, a promoção de um juiz por merecimento e a escolha de um desembargador da lista do Ministério Público ou da lista da OAB implica, também, um tipo de política do Judiciário, o que demanda uma dose de ambição das mulheres:

> E6: [...] depende um pouco também da ambição das próprias mulheres [ocupação dos espaços em tribunais], no sentido de a promoção de um juiz por merecimento e a promoção, aliás, a escolha de um desembargador da lista do Ministério Público ou da lista da OAB, ela implica, também, um tipo de política do judiciário, de você fazer a gestão, apresentar seu nome, pedir voto, inclusive. Há aqueles no Ministério Público e aqueles na OAB que vão lhe colocar numa lista sêxtupla e há os desembargadores que vão lhe colocar, por cooptação, numa lista tríplice e, talvez, aí eu não sei, certo, a sua pesquisa chegue a essa conclusão, uma vez chegando ao cargo de magistrado, de juiz, muitas mulheres se sintam satisfeitas na posição que tá, que estão, exatamente para fazer uma compatibilidade entre a família e o exercício do seu cargo. Queira ou não queira, a pessoa que chega ao cargo de juiz, o profissional do direito que fez a sua universidade, se bacharelou, estudou, é uma pessoa que teve sucesso na vida, certo? Sob o ponto de vista tanto financeiro como do ponto de vista de satisfação pessoal, talvez a pessoa diga, não, agora eu vou compatibilizar com a minha família. Isso não é só mulher não, homem mesmo, certo?

A fala do E6 encontra conexão com o registro feito pela E12, ao dizer que as magistradas podem não ter interesse em aparecer, influenciadas pela questão familiar e pela sensação de não pertencimento àquele espaço, porque os homens se apropriam, com maior desenvoltura dos cargos e funções que ocupam, o que pode levar as juízas a se "conformar" com as posições em que se encontram.

> E12: Eu acho que a dificuldade maior, talvez seja um pouco mais velada, é a necessidade de se afirmar, digamos assim, de afirmar o seu merecimento de tá naquele local. **É como se nós, mulheres, tivéssemos que, a todo momento, provar que estamos ali por merecimento, competência e é algo que eu não percebo nos colegas homens, né? Eles se apropriam com muito mais desenvoltura, digamos assim, dos cargos, dos locais, das funções que ocupam**. Eu acho até pela questão histórica mesmo de as mulheres tentarem ocupar esses espaços ainda têm um certo receio ou insegurança, ou até uma sensação de não pertencimento a esses espaços. E eu acho que também em relação aos cargos de cúpula, de chefia, há um desinteresse, desinteresse não digo com um viés pejorativo, mas eu acho que as colegas, as mulheres, elas ponderam muito mais e tem muito mais

> questões que as fazem desistir ou optar por não concorrer a esses cargos de gestão, cargos de cúpula, cargos no tribunal, então tem sempre a questão da família, esse dever de cuidado [...] **acaba que a gente se conforma, digamos assim, por tá exercendo um cargo de juíza substitua ou de titular e não tem essa necessidade de progredir na carreira ou de ocupar outros cargos na cúpula do tribunal.** Eu acho que é muito mais isso, a dificuldade, né? E até mesmo reconhecer isso [...] A questão dos filhos e do cuidado familiar é uma questão que surge, sempre, e essa sensação de pertencimento, de dizer não, deixa pros homens, eles já tão atuando nisso há mais tempo, eu tô bem no cargo que eu tô. É mais uma sensação de não pertencimento que eu percebo que é recorrente, também, além da questão familiar. (grifo nosso).

A E14 esclarece sobre a desvantagem, para as mulheres, que a necessidade de se estabelecer relações sociais exerce na progressão funcional, especialmente, por mérito. Esses limites de socialização apontados nas narrativas das(os) entrevistadas(os), e adotados por magistradas, são próprios da sua preservação pessoal em um ambiente de predominância masculina, a fim de se evitar interpretações equivocadas sobre a conduta das mulheres, o que acaba retraindo-as na participação do "jogo" político, necessário às promoções, e favorecendo os homens, protegidos de qualquer interpretação enviesada sobre conduta.

> E14: É muito importante a gente ter presente que, além das qualidades intelectuais e profissionais, há uma grande importância, não só nos órgãos privados, mas também nos órgãos públicos, do que nós chamamos capital social, que são os relacionamentos, que são os contatos. **Esse espaço social, pras mulheres, é muito mais delicado, porque existe um receio natural das mulheres de ocuparem esse espaço com medo de serem mal interpretadas, com medo de darem margem a iniciativas ou abordagens de colegas**, né? E, também, muitas vezes os próprios homens, eles colocam algumas barreiras ou dificuldades a esses espaços. E **a gente sabe,** eu acompanho amigas juízas que pleiteiam cargo de desembargadores, como, **muitas vezes, essas decisões são tomadas ali, num *happy hour* ao final de expediente, em momento de lazer, durante um jogo de tênis**, ou seja, nós não podemos achar que tudo na vida se resume apenas a esse capital intelectual, existe um capital social e me parece que, nesse ponto, vai ser ainda difícil as mulheres encontrarem esse espaço justo. E há um ponto, ainda, muito importante, né? **Enquanto os homens estão na posição de liderança, são eles que, de certa forma, decidem as mulheres que passarão a ocupar essas próprias posições**. Eu vejo isso muito claramente nos tribunais, então, se as listas são feitas, predominantemente, por juízes

> que são homens, talvez eles não tenham a devida sensibilidade para se atentarem à questão de gênero e procurarem compensar isso de alguma maneira. (grifo nosso).

Observe-se que o discurso da E14 reflete o que foi registrado no capítulo 2 deste estudo, a partir do que diz Lerner (2019, p. 263) sobre a diferença das lutas de homens e mulheres, como grupos oprimidos e subordinados, contra grupos de homens colocados de forma superior, encontrando-se a luta das mulheres mais atrasada, pois contribui, para isso, um estado relativamente maior de falta de liberdade, já que a sexualidade de seus corpos era controlada por outros.

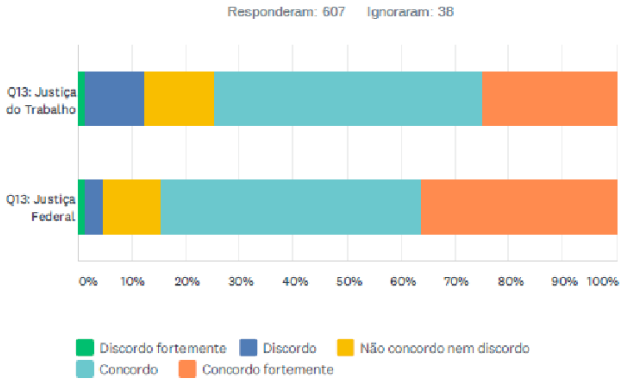
Essa sexualidade apresenta-se, assim, como motivo de desvantagem para as mulheres, em geral, e para as magistradas, que se tornam mais contidas até mesmo para que não sejam mal interpretadas em suas atitudes, diminuindo as relações sociais com os colegas homens, que ocupam a maioria nas posições administrativas de poder e decisão.

O capital social adquirido pela convivência relacional também é desenvolvido com a ocupação de posições na alta administração, em convocações para auxílio e substituição nos tribunais, atuação nas direções dos foros, em direção de escolas judiciais nos estados que integram a região do TRF, participação de comissões e outros postos que oferecem destaque.

A P.36 do *survey* indagou sobre a importância do exercício de funções de gestão e convocações para atuação nos tribunais para uma futura promoção na carreira. Tanto na Justiça do Trabalho (73,25%) como, expressivamente, na Justiça Federal (80,78%) as(os) respondentes concordaram e concordaram fortemente.

Na Justiça do Trabalho (12,28%), um percentual muito maior de mulheres, quando comparado com a Justiça Federal (4,63%) discordou e discordou fortemente dessa possível influência, mas 84,82% das juízas federais e 74,78% das trabalhistas concordaram e concordaram fortemente. Os juízes trabalhistas concordaram e concordaram fortemente com a possibilidade de influência em 69,52% dos respondentes, mas os juízes federais o fizeram em 75% dos participantes.

Figura 25 – Percepção sobre a influência do exercício de posição de gestão e convocações para futura promoção, por segmento de justiça e sexo feminino



	DISCORDO FORTEMENTE	DISCORDO	NÃO CONCORDO NEM DISCORDO	CONCORDO	CONCORDO FORTEMENTE	TOTAL
Q13: Justiça do Trabalho (A)	1.32% 6	10.96% 50 B	12.94% 59	49.78% 227	25.00% 114 B	75.12% 456
Q13: Justiça Federal (B)	1.32% 2	3.31% 5 A	10.60% 16	48.34% 73	36.42% 55 A	24.88% 151
Total de respondentes	8	55	75	300	169	607

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

O E5 disse que o fato de alguém atuar como juiz ou juíza convocado para auxiliar ou substituir nos tribunais, participando mais ativamente das atividades desses órgãos, "sem dúvida" pode influenciar em promoções para integrar os tribunais:

> E5: O convívio do magistrado, o magistrado ali estando perto, mostrando o bom serviço, a tendência é que influencia, sem dúvida nenhuma, uma promoção, sem dúvida. Pode também influenciar negativamente no exercício, numa substituição meio tumultuosa, sem dúvida. Eu, pelo menos, tive [número de substituições] e ali eu fui construindo um certo respeito, um coleguismo com os membros do tribunal.

Para o E9, quando se está em uma função de auxílio nos tribunais, por exemplo, há a oportunidade de se conhecer as(os) desembargadoras(es) mais proximamente, mostrar o trabalho, a competência, ter visibilidade, o que contribui para que o nome daquela(e) magistrada(o) seja considerado para uma futura promoção, fato que é corroborado pela E3:

> E3: Eu não tenho nenhuma dúvida que participar em convocações, seja convocação no tribunal ou em cargos de assessoramento, facilitam, facilitariam uma promoção, uma eventual promoção por merecimento [...] eu não tenho como dizer que essas pessoas serão promovidas por merecimento [colegas, homens, atuando em convocação prolongada nos tribunais, os homens como maior parte dos convocados, no exemplo apresentado], mas se elas se candidatarem a essa promoção, o fato de terem ficado um ano ou dois anos trabalhando diuturnamente, na companhia dos outros desembargadores, sem dúvida que facilita, se **a escolha é um critério subjetivo. Se eu tenho que escolher alguém, a partir de critérios subjetivos, que vai ocupar um determinado lugar, a tendência é que eu escolha alguém que eu conheça.** Entre ter uma pessoa que eu conheça e alguém que eu não conheça, se eu conheço essa pessoa e o trabalho dele se mostrou competente, com todas as características necessárias pra ser, pra obter uma promoção por merecimento, entre o que eu conheço e conheço o trabalho e é um bom trabalho e o que eu não conheço, eu vou escolher aquele que eu conheço. Eu acho que isso é da nossa, é uma escolha da mente humana, porque escolher quem você não conhece é um risco. Lógico que se você conhece uma pessoa e não tá satisfeito com o trabalho dele, acha que não é um bom trabalho, aquilo pode contar contra a promoção, mas acho que não é exatamente o caso. Se a pessoa tá lá há tanto tempo é porque ela demonstrou que tem desempenhado bem aquele trabalho. Então, acho que sim, isso vai interferir, a pessoa passa a conviver com os pares, a convivência com as pessoas, se **o critério é subjetivo,** o fato de conviver com as pessoas vai interferir nessa decisão, eu não tenho nenhuma dúvida. E acho que **as mulheres convivem menos nesses espaços seja porque elas ocupam menos esses lugares, seja porque quando elas ocupam, se elas são as principais responsáveis pelo cuidado elas não ficam tão disponíveis praquele lugar**. (grifo nosso).

A E4 afirma que o primeiro passo para uma promoção por merecimento é o conhecimento. É importante conhecer o trabalho da pessoa em quem se está votando para ascender ao tribunal, o que é facilitado pela convivência e atuação prévia no próprio tribunal, mostrando-se o desenvolvimento de um bom trabalho:

> E4: A promoção por merecimento depende do primeiro passo, que é o conhecimento, você tem que ser conhecido, como a gente costuma dizer no interior, se você não é visto, você não é notado. E aí eu vou até, digamos, não defender, mas compreender a forma como se dá a promoção por merecimento. É muito mais fácil eu conhecer o trabalho e votar em alguém que eu já vi trabalhando do que alguém que tá lá na ponta [...] e que nunca esteve no tribunal. Existem outras formas de você conhecer o trabalho, por números etc. mas o

> colegiado, ele não é só número. O julgamento colegiado, ele é também o relacionamento da pessoa, a forma como trato com os colegas, tudo isso tem, para o sucesso de um tribunal, é interessante. E a gente é avaliado por isso também, claro. Se você [...] começa a receber muita representação é sinal de que, de alguma forma, você tem um relacionamento interpessoal problemático, né? [...] Uma coisa é você receber uma representação no CNJ ou no Tribunal, outra coisa é você ter 30, 40, né? Você começa a ver ou tem uma perseguição ou algo está errado com o colega. E aí, se você não está no tribunal, não é visto, você não tem essa relação de proximidade, e aí eu vou fazer uma diferença entre a proximidade e a subserviência ou o uso inadequado desse espaço. Não é aquele colega que vai pra lá e vai, digamos assim, [...] "puxar o saco", e a qualquer custo e fazer qualquer coisa para ser promovido e aquele que vai e mostra o trabalho. Então, realmente, **eu acho que ocupar esses espaços no tribunal, eles são muito importantes para a promoção, da forma como ela está posta hoje.** A gente pode até repensar os critérios de promoção por merecimento, e aí a gente partiria para outra conversa. Mas, da forma como ela está posta hoje, se você é convidado a ir para o tribunal, se você nega, se você é indicado a uma comissão, você diz que não tem tempo, você, obviamente, tá atrapalhando suas progressões futuras. Então, **é isso que a gente tenta trabalhar com as mulheres [...] precisamos ocupar esses espaços**. (grifo nosso).

Acrescenta a E7 que, "sem sombra de dúvidas", a convocação para auxiliar e substituir em bancadas dos tribunais, a aceitação de convites para direção de escolas judiciais nos estados, assumir direção de foro, pode influenciar na escolha para promoções por merecimento aos tribunais:

> E7: Sem sombra de dúvidas, porque são cargos políticos, são, né, assim, apesar de você trabalhar muito, são postos chave, são postos que dão visibilidade, são postos que te aproximam de quem vai te selecionar pra ir pro tribunal. É, assim, existe, sem sombra de dúvida, um componente político, porque nós temos excelentes juízes e juízas muito capacitados, muito produtivos, o que que diferencia alguém pra ir pro tribunal se você tem juízes muito, né, assim, tô dizendo na média, né? Porque tem, assim, aqueles excepcionais, e tem aqueles medianos, medíocres, mas eu acho que na nossa carreira, a magistratura, em si, seleciona profissionais de elite, de alta performance, só de você passar num concurso desse você já tem, você já dá uma prova de que você é muito estudioso, de que você tem um excelente conhecimento jurídico e tal e nós somos muito cobrados na nossa produtividade. Então, assim, eu acho que é uma falácia dizer que os melhores, os melhores profissionais vão subir pro tribunal. O que diferencia é a visibilidade e a política, né? Assim, os contatos, enfim. Até o contexto político que a gente

> tá inserido, pra você conseguir uma nomeação pelo Presidente da República, no caso a magistratura federal, na magistratura do trabalho também, pro cargo de desembargador, enfim, a gente tem que pensar em política, em contexto político, então, você tem que aparecer, você tem que se relacionar, você tem que conhecer. A menos que você queira subir por antiguidade, aí é uma outra questão. Mas, **se você quer subir por merecimento, figurar na lista tríplice, você tem que aparecer.** E, pra isso, você tem que ser convidado para assumir esses cargos e como é que você é convidado? Se dispondo, tando ali, dando a cara. **Esse lugar que já é desenhado pra nos excluir, né? Enquanto mulheres. Já é desenhado, já é masculino, ele já é neutro, essa "neutralidade", essa neutralidade branca, essa neutralidade masculina, hetero, de meia idade, cristã, ela é uma neutralidade muito bem desenhada,** esse lugar, né? Então, **tudo que tá fora desse lugar é um peixe fora d'água**. Então, assim, nós já somos um peixe fora d'água. Então, **nós temos que vencer essa barreira de se mostrar, de se dispor, mas como é que a gente vai fazer isso, com tantas demandas? É um dilema que eu vivo, um dilema, assim, muito pesado**. Converso com muitas colegas que têm essa visão que temos que participar, que temos que, mas é muito difícil. **É muito pesado**. (grifo nosso).

No entanto, destaca que, apesar de saber da necessidade de se ocupar esses espaços, há um dilema muito grande para as magistradas, pois muitas, inclusive a entrevistada, estão fortemente cansadas com demandas de naturezas diversas, envolvendo a atuação diária no trabalho e a vida familiar. A aceitação de convites para acrescentar outro ingrediente nessa rotina, embora necessária à progressão na carreira, significa um sacrifício muito grande, que não sabe se abrange os homens da mesma forma:

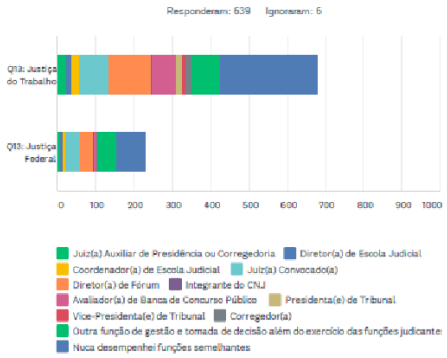
> E7: Por mais que eu tenha, hoje, muito claro, na minha cabeça, o quanto é importante a gente participar, o quanto é importante a gente se titularizar, o quanto é importante participar da associação, a gente se dispor, dar a nossa cara para aparecer, ser convidada, poder substituir no tribunal, enfim, pra um dia poder pensar em chegar lá, é muito desgastante. Assim, eu tô muito, por exemplo, eu tô muito cansada, sabe? Toda a hora que me convidam para fazer alguma coisa eu falo: ai gente, eu tô cansada, eu não aguento, porque é muita coisa. Eu não sei se os homens estão cansados desse jeito.

No contexto de ocupação dos espaços e posições na alta administração, a E2 destacou que "mulheres que chegam aos grandes cargos de chefia do Judiciário, que

são corregedoria e presidência, você conta nos dedos da mão, né? Porque parte de uma base massivamente masculinizada, então, não tem muita mulher em chefia".

Investigando-se quanto a presença e necessidade de mais mulheres em posições de comando e gestão, observa-se que, tanto na Justiça do Trabalho como na Justiça Federal, há maior presença de homens nas posições de auxílio à presidência e corregedoria, direção e coordenação de escolas judiciais, juízas(es) convocadas(os) e outras funções, tendo mais da metade das magistradas trabalhistas e quase a metade das juízas federais informado que nunca desempenharam quaisquer das funções sugeridas como resposta, conforme Figuras a seguir:

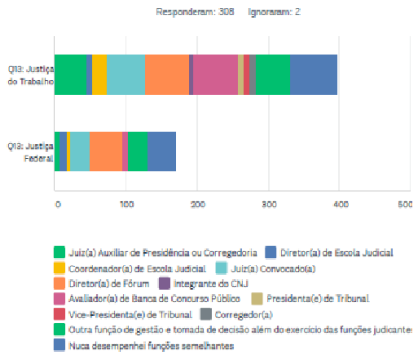
Figura 26 – Desempenho de funções, por segmento de justiça e sexo feminino



	JUIZ(A) AUXILIAR DE PRESIDÊNCIA OU CORREGEDORIA	DIRETOR(A) DE ESCOLA JUDICIAL	COORDENADOR(A) DE ESCOLA JUDICIAL	JUÍZ(A) CONVOCADO(A)	DIRETOR(A) DE FORUM	INTEGRANTE DO CNJ	AVALIADOR(A) DE BANCA DE CONCURSO PÚBLICO	PRESIDENTA(E) DE TRIBUNAL	VICE-PRESIDENTA(E) DE TRIBUNAL	CORREGEDOR(A)	OUTRA FUNÇÃO DE GESTÃO E TOMADA DE DECISÃO ALÉM DO EXERCICIO DAS FUNÇÕES JUDICANTES	NUCA DESEMPENHEI FUNÇÕES SEMELHANTES	TOTAL
Q13: Justiça do Trabalho (A)	5.02% 24	2.30% 11	3.97% 19	16.32% 78 B	23.22% 111	0.42% 2	13.18% 63 B	3.56% 17	1.88% 9	3.14% 15	15.90% 76 B	53.56% 256	106.57% 681
Q13: Justiça Federal (B)	5.59% 9	2.48% 4	4.35% 7	24.22% 39 A	21.12% 34	0.62% 1	3.73% 6 A	0.62% 1	0.00% 0	0.62% 1	31.06% 50 A	47.20% 76	35.68% 228
Total de respondentes	33	15	26	117	145	3	69	18	9	16	126	332	639

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Figura 27 – Desempenho de funções, por segmento de justiça e sexo masculino



	JUIZ(A) AUXILIAR DE PRESIDÊNCIA OU CORREGEDORIA	DIRETOR(A) DE ESCOLA JUDICIAL	COORDENADOR(A) DE ESCOLA JUDICIAL	JUÍZ(A) CONVOCADO(A)	DIRETOR(A) DE FÓRUM	INTEGRANTE DO CNJ	AVALIADOR(A) DE BANCA DE CONCURSO PÚBLICO	PRESIDENTA(E) DE TRIBUNAL	VICE-PRESIDENTA(E) DE TRIBUNAL	CORREGEDOR(A)	OUTRA FUNÇÃO DE GESTÃO E TOMADA DE DECISÃO ALÉM DO EXERCÍCIO DAS FUNÇÕES JUDICANTES	NUCA DESEMPENHEI FUNÇÕES SEMELHANTES	TOTAL
Q13: Justiça do Trabalho (A)	21.50% 43 B	4.50% 9	10.00% 20	27.50% 55	31.00% 62 B	3.00% 6	31.00% 62 B	4.00% 8	4.50% 9 B	4.00% 8	24.00% 48	34.00% 68	129.22% 398
Q13: Justiça Federal (B)	6.48% 7 A	8.33% 9	4.63% 5	26.93% 28	40.74% 44 A	0.93% 1	7.41% 8 A	0.00% 0	0.00% 0 A	0.00% 0	25.93% 28	37.04% 40	86.19% 170
Total de respondentes	50	18	25	83	106	7	70	8	9	8	76	108	308

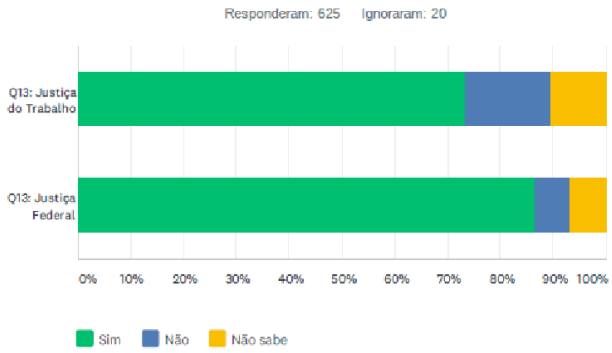
Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Quando indagados se deveria haver mais mulheres em posição de gestão no Judiciário, na P.25, 46,67% dos homens integrantes da Justiça do Trabalho disseram que sim, 30,26% afirmaram que não e 23,08% responderam que não sabiam. Na Justiça Federal, 51,89% dos respondentes afirmaram que sim, 28,30% afirmaram que não e 19,81% disseram que não sabiam.

Em relação à mesma pergunta, P.25, 73,35% das mulheres integrantes da Justiça do Trabalho disseram que deveria haver mais mulheres em posições de gestão no Judiciário, 16,20% afirmaram que não e 10,45% responderam que não sabiam. Na Justiça Federal, 86,54% das respondentes afirmaram que sim, 6,41% afirmaram que não e 7,05% disseram que não sabiam.

Observa-se que, na Justiça Federal, entre as juízas, há maior percepção quanto a necessidade de mais mulheres ocuparem posições de gestão na instituição que integram, verificando-se que somente 6,41% responderam negativamente a essa indagação. Na Justiça do Trabalho, 16,20% das respondentes afirmaram que não havia necessidade de mais magistradas nesses espaços.

Figura 28 – Necessidade de mais mulheres em posição de gestão na instituição, por segmento de justiça e sexo feminino



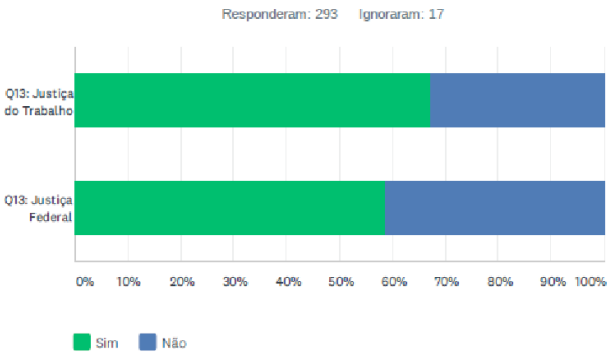
	SIM	NÃO	NÃO SABE	TOTAL
Q13: Justiça do Trabalho (A)	73.35% 344 B	16.20% 76 B	10.45% 49	75.04% 469
Q13: Justiça Federal (B)	86.54% 135 A	6.41% 10 A	7.05% 11	24.96% 156
Total de respondentes	479	86	60	625

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Ao serem indagadas(os) se há mais facilidade para homens assumirem posições de maior proeminência na gestão do Judiciário, na P.34, 80,89% das(os) respondentes da Justiça do Trabalho disseram que sim, bem como 79,61 das(os) respondentes da Justiça Federal. Aplicando-se o filtro para o sexo feminino, 94,04% das juízas federais responderam positivamente à indagação e 86,52% das magistradas trabalhistas também o fizeram.

Com o filtro do sexo masculino, os números caem, pois 67,20% dos juízes trabalhistas disseram que os homens têm mais facilidade em ocupar as funções de destaque na gestão e 58,65% dos juízes federais também concordaram. A visão sobre o assunto é significativamente dissonante entre juízas e juízes.

Figura 29 – Percepção sobre a maior facilidade para homens assumirem posições de maior proeminência na gestão na instituição, por segmento de justiça e sexo masculino



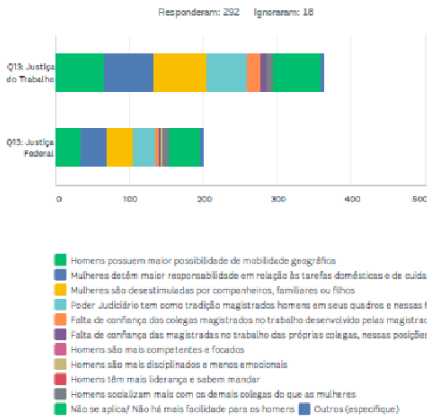
	SIM	NÃO	TOTAL
Q13: Justiça do Trabalho (A)	67.20% 127	32.80% 62	64.51% 189
Q13: Justiça Federal (B)	58.65% 61	41.35% 43	35.49% 104
Total de respondentes	188	105	293

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

A P.35 investigou os motivos dos magistrados terem mais facilidade em ocupar as posições com maior visibilidade na gestão da instituição, tendo sido apontado, com maior incidência, pelos homens que integram a Justiça do Trabalho, os seguintes motivos, por ordem de importância: mulheres são desestimuladas por companheiros, familiares ou filhos (37,77%); mulheres detém maior responsabilidade em relação às tarefas domésticas e de cuidados (35,64%); homens possuem maior possibilidade de mobilidade geográfica (35,11%); Poder Judiciário tem como tradição magistrados homens em seus quadros e nessas funções (29,26%).

No que se refere aos juízes federais, os motivos mais indicados, por ordem de importância, foram: com o mesmo percentual (32,69%), homens possuem maior possibilidade de mobilidade geográfica e mulheres são desestimuladas por companheiros, familiares ou filhos; mulheres detém maior responsabilidade em relação às tarefas domésticas e de cuidados (33,65%); Poder Judiciário tem como tradição magistrados homens em seus quadros e nessas funções (29,81%).

Figura 30 – Motivos que justificam a maior facilidade para homens assumirem posições de maior proeminência na gestão na instituição, por segmento de justiça e sexo masculino



	HOMENS POSSUEM MAIOR POSSIBILIDADE DE MOBILIDADE GEOGRÁFICA	MULHERES DETÊM MAIOR RESPONSABILIDADE EM RELAÇÃO ÀS TAREFAS DOMÉSTICAS E DE CUIDADOS	MULHERES SÃO DESESTIMULADAS POR COMPANHEIROS, FAMILIARES OU FILHOS	PODER JUDICIÁRIO TEM COMO TRADIÇÃO MAGISTRADOS HOMENS EM SEUS QUADROS E NESSAS FUNÇÕES	FALTA DE CONFIANÇA DOS COLEGAS MAGISTRADOS NO TRABALHO DESENVOLVIDO PELAS MAGISTRADAS, NESSAS POSIÇÕES	FALTA DE CONFIANÇA DAS MAGISTRADAS NO TRABALHO DAS PRÓPRIAS COLEGAS, NESSAS POSIÇÕES	HOMENS SÃO MAIS COMPETENTES E FOCADOS	HOMENS SÃO MAIS DISCIPLINADOS E MENOS EMOCIONAIS	HOMENS TÊM MAIS LIDERANÇA E SABEM MANDAR	HOMENS SOCIALIZAM MAIS COM OS DEMAIS COLEGAS DO QUE AS MULHERES	NÃO SE APLICA/ NÃO HÁ MAIS FACILIDADE PARA OS HOMENS	OUTROS (ESPECIFIQUE)	TOTAL
Q13: Justiça do Trabalho (A)	35.11% 66	35.64% 67	37.77% 71	29.26% 55	9.57% 18	4.79% 9	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	3.72% 7	34.57% 65	3.19% 6	124.66% 364
Q13: Justiça Federal (B)	32.69% 34	33.65% 35	32.69% 34	29.81% 31	5.77% 6	2.88% 3	0.00% 0	0.96% 1	0.00% 0	7.69% 8	41.35% 43	5.77% 6	68.84% 201
Total de respondentes	100	102	105	86	24	12	0	1	0	15	108	12	292

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

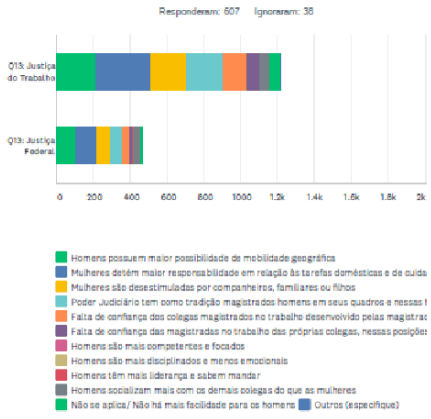
Aplicando-se o filtro do sexo feminino e se mantendo a comparação entre a Justiça do Trabalho e a Justiça Federal, na P.35, constata-se que tanto as magistradas trabalhistas (65,57%) como as magistradas federais (73,51%) apontam que isso ocorre porque as mulheres detêm maior responsabilidade em relação às tarefas domésticas e de cuidados. Na sequência, os principais fatores que contribuem à predominância masculina nessas posições, para as juízas federais, são: homens possuem maior possibilidade de mobilidade geográfica (66,23%); mulheres são desestimuladas por companheiros, familiares ou filhos (52,98%); Poder Judiciário tem como tradição magistrados homens em seus quadros e nessas funções (45,03%).

Para as magistradas do trabalho, os demais fatores importantes são: homens possuem maior possibilidade de mobilidade geográfica (45,39%); Poder Judiciário tem como tradição magistrados homens em seus quadros e nessas funções (44,08%); mulheres são desestimuladas por companheiros, familiares ou filhos (42,76%).

O que se destaca, no entanto, é o fato de as juízas indicarem, com mais predominância do que os homens, a falta de confiança no trabalho desenvolvido pelas mulheres, tanto pelos colegas homens, em 27,85% na Justiça do Trabalho e 23,18% na Justiça Federal, como pelas próprias colegas mulheres, em 15,35% na magistratura trabalhista e 11,26% na magistratura federal.

Para as juízas federais (31,13%), muito mais do que para as trabalhistas (10,09%), o fato de ocorrer a maior ocupação, por homens, em posições de proeminência na gestão do Judiciário, também sofre influência da maior socialização dos colegas juízes na instituição, o que não é percebido, com essa densidade, pelos magistrados, nos dois segmentos de Justiça, conforme Figura 30, citada anteriormente.

Figura 31 – Motivos que justificam a maior facilidade para homens assumirem posições de maior proeminência na gestão na instituição, por segmento de justiça e sexo feminino



	HOMENS POSSUEM MAIOR POSSIBILIDADE DE MOBILIDADE GEOGRAFICA	MULHERES DETÉM MAIOR RESPONSABILIDADE EM RELAÇAO AS TAREFAS DOMESTICAS E DE CUIDADOS	MULHERES SÃO DESESTIMULADAS POR COMPANHEIROS, FAMILIARES OU FILHOS	PODER JUDICIARIO TEM COMO TRADIÇAO MAGISTRADOS HOMENS EM SEUS QUADROS E NESSAS FUNÇÕES	FALTA DE CONFIANÇA DOS COLEGAS MAGISTRADOS NO TRABALHO DESENVOLVIDO PELAS MAGISTRADAS, NESSAS POSIÇÕES	FALTA DE CONFIANÇA DAS MAGISTRADAS NO TRABALHO DAS PROPRIAS COLEGAS, NESSAS POSIÇÕES	HOMENS SÃO MAIS COMPETENTES E FOCADOS	HOMENS SÃO MAIS DISCIPLINADOS E MENOS EMOCIONAIS	HOMENS TÊM MAIS LIDERANÇA E SABEM MANDAR	HOMENS SOCIALIZAM MAIS COM OS DEMAIS COLEGAS DO QUE AS MULHERES	NÃO SE APLICA/ NÃO HA MAIS FACILIDADE PARA OS HOMENS	OUTROS (ESPECIFIQUE)	TOTAL
Q13: Justiça do Trabalho (A)	45.39% 207 B	65.57% 299	42.76% 195	44.08% 201	27.85% 127	15.35% 70	0.22% 1	0.88% 4	0.44% 2	10.09% 46 B	13.38% 61 B	1.75% 8	201.15% 1,221
Q13: Justiça Federal (B)	66.23% 100 A	73.51% 111	52.98% 80	45.03% 68	23.18% 35	11.26% 17	0.00% 0	0.00% 0	0.66% 1	31.13% 47 A	5.30% 8 A	2.65% 4	77.59% 471
Total de respondentes	307	410	275	269	162	87	1	4	3	93	69	12	607

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Percebe-se, tanto pelos dados colhidos no *survey* como nas entrevistas, que o estabelecimento de relações e vínculos sociais é apontado como elemento

essencial para futuras promoções por merecimento, especialmente na Justiça Federal, o que atua como desvantagem para as magistradas.

Em que pese a existência de previsão, na Constituição Federal, para aplicação de critérios objetivos nas promoções por merecimento, na forma do art. 93, verifica-se que o dispositivo constitucional não é suficiente para neutralizar a densidade da influência do capital social nas promoções por merecimento, causando um processo "perverso" para promoções e até mesmo disfuncional, como registrado nas entrevistas.

Isso porque, como esclareceu a E2 e já transcrito em linhas anteriores, uma promoção por merecimento no Judiciário não deveria se basear em um investimento tão a longo prazo no sentido de "uma vida de serviços prestados ou de lealdade prestada para alguém", sem base curricular e nenhuma garantia de concretização. Ou mesmo tendo que "ser perfeito", exercer durante longos anos funções administrativas em um tribunal. Tudo isso não caracteriza uma "promoção natural", decorrente do desenvolvimento de um trabalho construído naturalmente ao longo tempo e premiado pelo mérito, mas, sim, um sacrifício.

As entrevistas e os dados coletados no *survey* indicam que a reputação, como elemento de contribuição para uma futura promoção por merecimento, é construída, ao longo do tempo, também a partir do investimento no capital social, que pode ser feito mediante estreitamento de vínculos sociais, sendo uma forma de manifestação a aceitação dos convites formulados aos magistrados e magistradas para integrar posições na alta administração, atuar em auxílio ou substituição nos tribunais, exercer a direção do foro ou das escolas judiciais nos estados, participar de comissões e bancas de concurso.

Essa natureza de atuação, mais próxima à cúpula, oferece maior visibilidade e torna o trabalho das(os) magistradas(os) mais conhecido, uma vez que a extensão de abrangência territorial de um TRF engloba vários estados da federação e a sua sede, local onde se encontra a cúpula, pode ficar distante muitos quilômetros da Unidade Judiciária onde atuam as(os) juízas(es), prejudicando que as(os) desembargadoras(es) as(os) conheçam.

Além disso, como destacou a E8, muitas vezes sequer as decisões judiciais proferidas pelas(os) magistradas(os) chegam à cognição dos desembargadores e

desembargadoras, que não terão ciência do trabalho jurídico desenvolvido pelas juízas e juízes pois, caso atuem nos juizados federais, os recursos provenientes de suas decisões serão apreciados por turmas recursais, prosseguindo, no máximo, a turmas de uniformização de jurisprudência, não chegando aos tribunais.

Dessa forma, a pesquisa indica que todo esse contexto foi apontado como desfavorável às magistradas, para a progressão na carreira, em razão: 1) inicialmente, do acúmulo de atribuições que possuem, envolvendo trabalho e vida familiar, o que desequilibra sua participação na sociabilidade, eis que demanda mais tempo disponível; 2) pouca disposição das mulheres no investimento político para avanço na carreira, conjugando-se, para isso, a carga mental que suporta e os limites que precisa estabelecer nos espaços de socialização, a fim de não serem mal interpretadas pelos colegas em geral, em suas condutas e, especialmente, por aqueles que integram as cúpulas e que selecionarão os futuros pares, majoritariamente homens; 3) dilema enfrentando por muitas magistradas, que consiste na progressiva compreensão sobre a necessidade de ocupação dos espaços, o que é arrefecido pelo cansaço para lidar com as atividades já incorporadas à rotina; 4) a conjugação dos motivos anteriores, aliada ao afunilamento de lista de juízas federais titulares e aos estereótipos relacionados ao gênero, que atribuem aos homens como naturais as características de gestão e exercício de poder, diminui a densidade da participação feminina em postos que trazem maior visibilidade e que robustecem o capital social, necessário à escolha subjetiva, indicada como preponderante nos processos de promoção por mérito.

Apesar da influência dos espaços de socialização e ocupação de posições na alta administração, ou mesmo desempenho de funções que oferecem evidência, terem sido apontadas como hipóteses que interferem na progressão da carreira aos tribunais, tem-se como achado de pesquisa a densidade da influência do aspecto relacional e a subjetividade na escolha, pelos desembargadores e desembargadoras, das(os) futuras(os) integrantes dos tribunais, o que compromete, significativamente, a disposição constitucional sobre critérios objetivos para promoção por merecimento e, na essência, a própria independência judicial.

Um outro achado de pesquisa consiste na constatação, durante as entrevistas, de que as mulheres precisam participar dos espaços que são oferecidos para a sua

ocupação, graciosamente, apesar do dilema que enfrentam em função das múltiplas funções sob sua responsabilidade, que envolvem a vida doméstica, familiar e do trabalho ordinário, aquele desempenhado com a ciência de que faz parte de sua rotina.

Ainda que muitas magistradas já tenham consciência de que é necessária a ocupação dos espaços, em comissões, comitês, atividades administrativas, de gestão, a decisão de assumi-los parece sempre permeada por dilemas e cansaço, o que provoca a desistência, em muitas ocasiões.

7.1.3 Quinta parte mais antiga como cláusula de barreira

Uma outra hipótese formulada nesta pesquisa, a partir da questão se o gênero interfere no progresso da carreira na magistratura federal, consiste na investigação quanto a inexistência do bloqueio da "quinta parte" na lista de antiguidade dos juízes e juízas federais, como barreira que limite o número de concorrentes, nas promoções por merecimento, para os TRFs, e sua influência na baixa presença das mulheres nesses tribunais, como desembargadoras.

Conforme art. 93, II, b, da Constituição Federal, a promoção por merecimento, na magistratura, pressupõe dois anos de exercício na respectiva entrância e integrar o juiz ou juíza a quinta parte da lista de antiguidade da entrância, salvo se não houver quem, preenchendo os requisitos, aceite o lugar.

No entanto, o art. 107, II, da Constituição da República, ao tratar especificamente dos TRFs e Juízes Federais, dispõe que esses tribunais são compostos por um quinto de magistradas(os) recrutadas(os) entre advogadas(os) e integrantes do Ministério Público, com mais de 10 anos de efetiva atividade profissional, e as demais vagas mediante promoção de juízas e juízes federais com mais de cinco anos de exercício, por antiguidade e merecimento, alternadamente.

Isso significa que, apesar da cláusula de barreira da quinta parte mais antiga, disposta no art. 93, II, b, da Constituição Federal, inserida no Capítulo III, Seção I, com disposições gerais sobre o Poder Judiciário, ao se tratar sobre os TRFs e juízas(es) federais, na Seção IV, a exigência desapareceu, sendo necessário, apenas, o preenchimento do fator temporal, cinco anos de exercício na função.

O STF foi provocado a decidir sobre a matéria em algumas oportunidades[112], afirmando e reafirmando a desnecessidade de integrar a quinta parte mais antiga, dentre os juízes e juízas federais titulares, para concorrer à promoção por merecimento no TRF. No Agravo Regimental em Mandado de Segurança 26.661[113], o Ministro Relator Ayres Britto assentou que, apesar de reconhecer semelhanças entre a Justiça do Trabalho e Justiça Federal, não poderia ser desconsiderada a diferença entre o inciso II do art. 115[114] e o inciso II do art. 107 da Constituição Federal, uma vez que, na Justiça do Trabalho, não há requisito específico para concorrer à promoção por merecimento aos Tribunais do Trabalho, como existe para os TRFs, aplicando-se àquela a regra geral do art. 93, inciso II, que menciona a exigência de integrar a(o) interessada(o) a quinta parte da lista de antiguidade do cargo que ocupa.

Porém, para as(os) juízas(es) federais, titulares, há uma regra específica estabelecendo, apenas, o requisito da temporalidade, encontrar-se no exercício da função por cinco anos, segundo a interpretação oferecida pelo STF, o que afasta a aplicação da regra geral e, por consequência, necessidade de integrar a quinta parte mais antiga[115].

Existindo o bloqueio da quinta parte mais antiga na Justiça do Trabalho, para que somente as magistradas e magistrados titulares que componham esse universo possam concorrer a uma vaga no TRT, e não havendo essa barreira na Justiça Federal, a hipótese formulada para a pesquisa é a de que existe influência da

---

[112] MS n. 23.789 (STF), relatoria Ministra Ellen Gracie; MS n. 21.631 (STF), relatoria Ministro Ilmar Galvão, Tribunal Pleno, julgado em 09.06.1993; MS nº 23.337, relatoria Ministro Moreira Alves, Tribunal Pleno, julgado em 04.10.2000.

[113] EMENTA: AGRAVO REGIMENTAL. MANDADO DE SEGURANÇA. JUIZ FEDERAL. PROMOÇÃO POR MERECIMENTO. 1. Segundo entendimento pacífico do Supremo Tribunal Federal, "É inaplicável a norma do art. 93, II, b, da Constituição Federal à promoção dos juízes federais, por estar sujeita apenas ao requisito do implemento de cinco anos de exercício do art. 107, II da Carta Magna, incluído o tempo de exercício no cargo de juiz federal substituto. Precedentes" (MS 23.789, da relatoria da ministra Ellen Gracie). 2. Agravo regimental a que se nega provimento (MS 26661 AgR, Relator(a): AYRES BRITTO, Tribunal Pleno, julgado em 10/11/2010, DJe-244 DIVULG 14-12-2010 PUBLIC 15-12-2010 EMENT VOL-02451-01 PP-00031).

[114] Somente menciona que os integrantes do TRT, oriundos da carreira da magistratura, serão escolhidos, alternadamente, por antiguidade e merecimento.

[115] Tratando-se de promoção de juízas(es) substitutas(os) para juízas(es) federais, titulares de Vara Federal, o bloqueio da quinta parte mais antiga é aplicado, conforme já decidiu o STF no MS n. 29.797 (STF), quando o Ministro Relator Celso de Mello reafirmou decisões do STF quanto à "inaplicabilidade do art. 93, II, b, CF/88 quando do acesso dos juízes federais titulares ao segundo grau, na medida em que sujeito a único requisito estabelecido no art. 107, II do Texto Maior, que, por sua vez, dispõe especificamente acerca da composição dos Tribunais Regionais Federais, o que, por certo, em nada se confunde com a promoção de juiz federal substituto ao cargo titular".

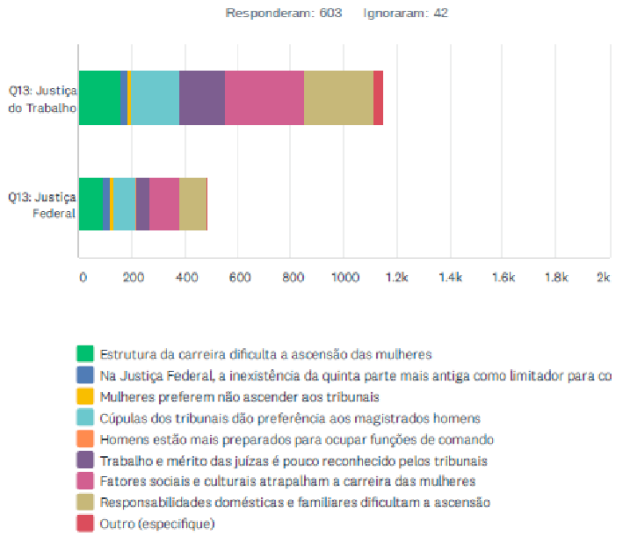
inexistência desse bloqueio no reduzido número de mulheres nas bancadas dos tribunais, como desembargadoras.

Investigando as razões que explicam a baixa presença das mulheres nos tribunais, podendo ser apontada mais de uma possibilidade, na P37 do *survey* e sem o filtro do sexo, mas comparando-se os segmentos de justiça, observa-se que 16,21% das magistradas e magistrados que integram a Justiça Federal apontaram, como fator de influência, a inexistência da quinta parte mais antiga como limitador para concorrer à promoção por merecimento para os tribunais. Aplicando-se o filtro do sexo, e mantendo-se o olhar para a Justiça Federal, esse percentual não se altera muito, passando a 16,67% para respondentes mulheres e 15,53% para homens.

O que mais atrapalha a ascensão das mulheres, na compreensão dos dois segmentos de justiça e conforme olhar das magistradas, são os fatores sociais e culturais e as responsabilidades domésticas, seguindo-se, para as juízas federais, da estrutura da carreira (62%) e a percepção de que a cúpula dos tribunais dá preferência aos magistrados homens (54,67%).

Para os juízes federais e do trabalho, o progresso das magistradas em direção aos tribunais é prejudicado em razão, primeiramente, dos fatores sociais e culturais e as responsabilidades domésticas, mas, na Justiça Federal, os homens apontam, logo na sequência, a estrutura da carreira como um significativo óbice para as colegas, nesse percurso.

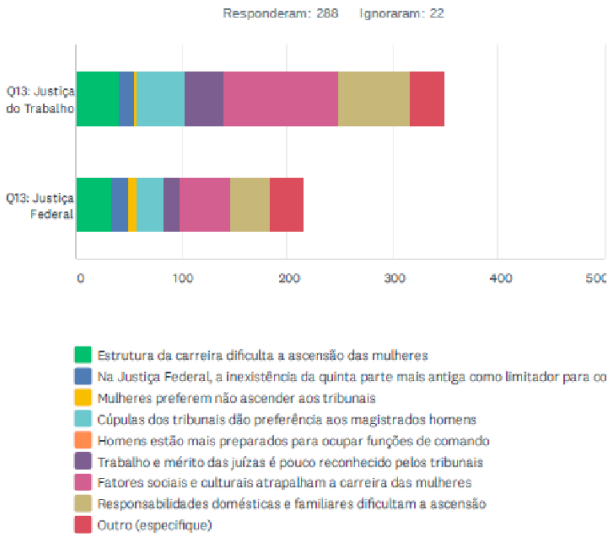
Figura 32 – Motivos que explicam a baixa presença de mulheres nos tribunais, por segmento de justiça e sexo feminino



	ESTRUTURA DA CARREIRA DIFICULTA A ASCENSÃO DAS MULHERES	NA JUSTIÇA FEDERAL, A INEXISTÊNCIA DA QUINTA PARTE MAIS ANTIGA COMO LIMITADOR PARA CONCORRER À PROMOÇÃO POR MERECIMENTO PARA OS TRIBUNAIS	MULHERES PREFEREM NÃO ASCENDER AOS TRIBUNAIS	CÚPULAS DOS TRIBUNAIS DÃO PREFERÊNCIA AOS MAGISTRADOS HOMENS	HOMENS ESTÃO MAIS PREPARADOS PARA OCUPAR FUNÇÕES DE COMANDO	TRABALHO E MÉRITO DAS JUÍZAS É POUCO RECONHECIDO PELOS TRIBUNAIS	FATORES SOCIAIS E CULTURAIS ATRAPALHAM A CARREIRA DAS MULHERES	RESPONSABILIDADES DOMÉSTICAS E FAMILIARES DIFICULTAM A ASCENSÃO	OUTRO (ESPECIFIQUE)	TOTAL
Q13: Justiça do Trabalho (A)	34.44% 156 B	6.62% 30 B	2.65% 12 B	39.96% 181	0.44% 2	37.53% 170 B	65.78% 298	58.50% 265	7.51% 34 B	190.38% 1,148
Q13: Justiça Federal (B)	62.00% 93 A	16.67% 25 A	9.33% 14 A	54.67% 82	0.67% 1	35.33% 53 A	73.33% 110	68.67% 103	4.00% 6 A	80.76% 487
Total de respondentes	249	55	26	263	3	223	408	368	40	603

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Figura 33 – Motivos que explicam a baixa presença de mulheres nos tribunais, por segmento de justiça e sexo masculino



	ESTRUTURA DA CARREIRA DIFICULTA A ASCENSÃO DAS MULHERES	NA JUSTIÇA FEDERAL, A INEXISTÊNCIA DA QUINTA PARTE MAIS ANTIGA COMO LIMITADOR PARA CONCORRER À PROMOÇÃO POR MERECIMENTO PARA OS TRIBUNAIS	MULHERES PREFEREM NÃO ASCENDER AOS TRIBUNAIS	CÚPULAS DOS TRIBUNAIS DÃO PREFERÊNCIA AOS MAGISTRADOS HOMENS	HOMENS ESTÃO MAIS PREPARADOS PARA OCUPAR FUNÇÕES DE COMANDO	TRABALHO E MÉRITO DAS JUÍZAS É POUCO RECONHECIDO PELOS TRIBUNAIS	FATORES SOCIAIS E CULTURAIS ATRAPALHAM A CARREIRA DAS MULHERES	RESPONSABILIDADES DOMÉSTICAS E FAMILIARES DIFICULTAM A ASCENSÃO	OUTRO (ESPECIFIQUE)	TOTAL
Q13: Justiça do Trabalho (A)	21.62% 40	7.57% 14	1.62% 3 B	24.32% 45	0.00% 0	20.00% 37	58.92% 109 B	36.76% 68	17.30% 32 B	120.83% 348
Q13: Justiça Federal (B)	32.04% 33	15.53% 16	7.77% 8 A	24.27% 25	0.00% 0	14.56% 15	47.57% 49 A	35.92% 37	31.07% 32 A	74.65% 215
Total de respondentes	73	30	11	70	0	52	158	105	64	288

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

O feixe de motivos assinalados como obstáculos no percurso das juízas em direção às bancadas dos tribunais é ressaltado pelo E13, além de afirmar que, sendo a Justiça do Trabalho um ramo do Judiciário integrado por mais mulheres, a cláusula de barreira da quinta parte pode contribuir para a progressão das magistradas na carreira. No entanto, como a Justiça Federal é majoritariamente integrada por homens, isso "mudaria muito pouco" a situação das juízas.

O E13 ressalta um ponto significativo, ao dizer que a existência do bloqueio da quinta parte "de qualquer forma, reduziria o número de pessoas que estaria naquele

trabalho político de promoção, por merecimento [...] e a gente não fala em cláusula de barreira porque a gente fica meio envergonhado de magistradas e magistradas precisarem desse tipo de proteção".

Para o entrevistado, há necessidade, portanto, de "se quebrar o mecanismo" que dificulta a progressão das mulheres na carreira, mesmo que seja restringindo o universo dos participantes na promoção por merecimento, com ações afirmativas, legislativas ou o estabelecimento de critérios objetivos para a promoção por merecimento:

> E13: Que deixe cada vez menos à mercê de opções políticas. São utilizados [critérios objetivos na Justiça Federal], mas eu não acho que é o que defina não. Eu não posso falar muito sobre isso porque eu nunca participei e nem é choro de quem perdeu porque eu nunca quis participar, então, é muito tranquilo para mim, mas **eu vejo que as promoções, as escolhas, é muito mais um aspecto relacional do que o mérito em si, pelo menos do que eu entendo como mérito**. (grifo nosso).

O estabelecimento de critérios efetivamente objetivos em uma promoção afasta o aspecto relacional, que torna necessária a socialização desde os primeiros dias no exercício do cargo, ocupação de funções na administração e mais proximidade com a cúpula, que, para o E13, são fatores que influenciam fortemente uma futura promoção por merecimento, até mesmo no sentido de se acompanhar decisões judiciais de instância superior como parte do projeto de progresso na carreira:

> E13: **Às vezes, para as pessoas que coloquem o objetivo delas na magistratura, a carreira chega ao ponto de quase uma subserviência, de acompanhamento de decisões, de tudo mais**. Acho que influencia demais, influencia muito sim, esse aspecto relacional. Estar junto das pessoas que vão escolher é sempre importante, é humano até. É por isso que eu acho que os critérios objetivos deveriam ser mais fortemente estabelecidos. Como criá-los à perfeição, a perfeição não vai ter, mas há a possibilidade de estudos para verificar critérios realmente objetivos que afastem [...] esse aspecto relacional. É porque **eu acho, assim, que o magistrado tem que ser independente,** sabe? **Independente em tudo**, sabe? Em tudo. Ele não pode tá preocupado com a carreira dele a ponto, a ponto de se preocupar em decidir conforme o tribunal, conforme... [...] a decisão [judicial] vai sendo

> moldada, também, para a ascensão profissional e aí se perde, também, um pouco da liberdade, né? Eu acho. Não estou dizendo aqui para não se acompanhar jurisprudência, não é isso, de tribunais, é o balizamento, vamos dizer assim, interessado, de decisões. Totalmente [investimento no aspecto relacional tira a independência das(o) magistradas(os)]. E tira mais no seguinte, **a pessoa que se preocupa em trabalhar bem, sem preocupar com esse aspecto relacional,** tô falando quem quer progredir na carreira, ele **dificilmente vai ser promovido, por mais competente que seja**. O aspecto relacional ainda é muito forte, muito forte. **A cláusula de barreira é interessante porque ela traz uma certa justiça de tempo.** A pessoa que está dedicando há mais tempo na magistratura, que tem mais experiência, não tô falando que é mais competente porque tem mais idade, não é isso, que tem mais experiência, né? Ela teria um universo menor de disputa para poder ascender a esse cargo no tribunal, mas eu acho que, mesmo nesse universo da cláusula de barreira, o aspecto relacional seria muito forte, por isso que eu acho importantíssimo aspectos objetivos de pontuação ou que seja só por antiguidade. (grifo nosso).

A E2 nota que mesmo com um bloqueio, para que somente concorram à promoção por merecimento quem integra a quinta parte mais antiga da lista de antiguidade das(os) juízas(es) federais titulares, o aspecto relacional predomina, somente saindo as mulheres de uma "arquibancada" para um "camarote", ao assistir a progressão dos colegas homens.

Isso porque há um número reduzido de mulheres que integram a quinta parte mais antiga entre juízas(es) titulares, em razão da ontológica densidade masculina na Justiça Federal, principalmente a magistratura mais antiga, e o bloqueio não afasta a necessidade de um "padrinho" homem, que invista na promoção de uma magistrada, porque as mulheres candidatas têm uma grande dificuldade de obter apoio político.

> E2: Acho que tem correlação, acho que não tem causalidade, assim, teria que pensar mais a fundo. Mas, por exemplo, **você brecar na quinta parte, na Justiça Federal, não significa mais mulheres porque a quinta parte só é masculina**. Se você tirar a quinta parte hoje, você ainda tem chance de algumas mulheres, com apoio político excepcional, de algumas mulheres que tenham feito algum tipo de trajetória mais fora da curva, com chances de concorrer pelo merecimento. E tem tribunais que aplicam a quinta parte de modo informal. A quinta parte é observada no TRF da quarta região, a quinta parte é observada no TRF da segunda região e a quinta parte eu acho que não é observada no TRF da terceira

> região, que é o que tem mais mulheres. Então, eu acho que estabelecer uma correlação vai depender um pouco do histórico de cada tribunal e eu acho que, no caso da quinta região [TRF sem mulheres na bancada], não é determinante, porque é isso, a gente parte, a casta antiga é muito masculina e dentro dessa casta antiga, dentro desse bloco antigo que vai tá elegível, isso eu tô falando nas promoções por merecimento, essa meia dúzia de mulheres que vai tá nesse bloco mais antigo vai ter as mesmas dificuldades políticas de sobressair. O que que eu acho que se você for pegar algumas promoções, se você for analisar alguns merecimentos aqui [...] [no TRF em que atua], **tá cheio de juízas com mais de 20 anos de carreira que não entra na lista e entra juiz homem mais novo [mais moderno na carreira].** Então, assim, tem juízas antigas nesse bloco, quer dizer, preteridas por juízes que também tão no bloco, digamos, tem sido raro o "furão", a pessoa que tá fora da quinta parte. Dentro desse bloco aí da quinta parte, eu acho que a gente enfrenta as mesmas dificuldades. A quinta parte, você estabelecer a quinta parte, você pode, excepcionalmente, tirar um "furão" ou outro e você pode, também, ter uma "furona" eventual, alguma uma mulher de mais inserção política, né? Pessoas que tenham algum tipo de ligação política mais forte. Mas eu acho que a quinta parte ela é uma variável assim um pouco incremental, eu não acho que ela é a causa, eu não acho que estabelecê-la resolve, sabe? Porque a gente tem essas experiências variadas. Tem tribunal que aplica e dá no mesmo, tem tribunal que não aplica e dá no mesmo. O que a gente sente é uma grande dificuldade das candidatas mulheres obterem apoio político, por que? Porque ainda quando o sujeito considere que a variável gênero é importante, as pessoas não querem depositar o voto em quem não vai levar, as pessoas não querem desperdiçar o voto ou não tá com o candidato que vai vencer ou não tá com o candidato que é forte, que tem apoios políticos pra tudo que é lado [a nomeação é feita pelo Presidente da República[116], escolhendo um dos nomes que integram a lista tríplice elaborada pelos tribunais]. Então, a gente vê, às vezes, nessas questões de voto muita gente dizendo "ah, eu desperdicei o meu voto naquela candidata", "eu queimei capital político apoiando aquela candidata", porque a pessoa não vai chegar. (grifo nosso).

Indagada sobre a possibilidade da existência de um balizamento pela quinta parte mais antiga contribuir para a promoção de mais mulheres aos tribunais, a E11 considera que essa é uma pergunta para a qual não existe uma resposta sim ou não, no momento:

[116] Art. 84, XVI e art. 107 da Constituição Federal.

> E11: Eu acho que é uma pergunta que não tem uma resposta sim ou não, no momento. Por quê? Porque eu acho que é preciso um levantamento de causas, pra achar uma solução mais adequada. Até porque eu não acredito que na primeira quinta parte tenham muitas mulheres. Então, assim, eu não acredito que uma ação dessa, sem um estudo prévio que a embase, que projete resultados, por si só aumente o número de representação feminina nos tribunais. Então é uma, é algo que demanda, é uma ação que demanda uma pesquisa, no sentido das causas e dos efeitos, sob pena de se tornar inócua, porque na lista de antiguidade não sei se há um número expressivo de mulheres na lista de antiguidade na justiça federal [...] então eu acho que é algo que exige uma reflexão com análise dos dados estruturais do tribunal. E, principalmente, assim, eu acho que **o ponto de partida é o reconhecimento de que é preciso melhorar a representatividade**. **Eu acho que se não houver essa percepção expressa, nenhuma medida vai ser adotada.** Você precisa primeiro reconhecer que existe um déficit, que existe um problema e aí você verificar qual o quadro e quais são as ações que, efetivamente, vão causar impacto nesse quadro. (grifo nosso).

A E10 diz que a carreira se encontra muito estagnada, sem movimentações, não sabendo se o bloqueio da quinta parte ajudaria ou prejudicaria mais as mulheres, principalmente em tribunais que possuem poucas magistradas mais antigas como titulares de Varas Federais, mas concorda que a barreira poderia estimular as juízas a se inscrever nos processos de promoção, pois concorreriam com um número mais reduzido de pessoas.

Acrescenta que há "um certo respeito" à antiguidade, pelos tribunais, mesmo sem a restrição da quinta parte, mas, algumas vezes, isso não acontece, dependendo muito dos apoios políticos do momento:

> E10: **Vez ou outra, evidentemente, aparece alguém de lá de trás e pula na frente, é muito uma questão de oportunidade**. De repente alguém consegue angariar uma série de apoios para a promoção em uma determinada ocasião e é alguém novo aí tudo muda de figura, realmente. **Eu acho que promoção é muito uma questão de apoio**, realmente [...] **e ter os padrinhos, infelizmente**. (grifo nosso).

Para a E8, considerando-se o contexto da Justiça Federal no Brasil, em tese, acredita que o bloqueio da quinta parte pode colaborar com o incremento no aumento do número de mulheres em segundo grau, pontuando que esse critério é até mais

justo para a carreira, considerada de forma ampla e favorece as mulheres porque elas têm mais dificuldade em assumirem postos de visibilidade, sendo uma forma de reduzir essa desigualdade em relação aos homens.

> E8: Em tese, vou responder em tese, até porque considerando o contexto da Justiça Federal no Brasil [...] então, eu acho que sim. Eu acredito que sim, porque se a gente limita, eu acho, até eu, pessoalmente, acho até mais justo a forma de acesso [com barreira], mas, **se há uma limitação, então, você limita ali o universo** e fica mais, como as mulheres têm pouco espaço, ocupa pouco esses outros espaços de maior visibilidade, então **é uma forma** de ter, **de reduzir essa desigualdade**, vamos dizer assim, de visibilidade. Mas [...] [indica uma região específica], se você pegar a quinta parte da lista vai ter só homem [...] então, assim, não vai ter tanto impacto porque os mais antigos é que têm pouco mesmo [mulheres] [...], mas, em tese, por isso que eu falei em tese, em tese eu acredito que sim. Acredito que dá mais oportunidades. **Seria uma medida para reduzir a desigualdade**, vamos dizer assim, pra minimizar. (grifo nosso).

A E4 ressalta que, em determinados TRFs, quanto mais antiga a magistratura, mais masculina ela se apresenta, ou seja, dependendo da região, o bloqueio da quinta parte talvez não contribua com a ascensão das mulheres aos tribunais, o que é corroborado pelo E6, ao afirmar que é maior o volume de homens que integram a quinta parte mais antiga da magistratura titular, e, para o entrevistado, só com o passar do tempo haverá um número maior de mulheres, no conjunto da quinta parte, que possa ser escolhido para uma lista tríplice, havendo, assim, um problema histórico.

Um outro ponto ressaltado pelo E6 e já destacado anteriormente, é a necessidade da "política judiciária", da apresentação do nome da(o) interessada(o) e, talvez, as mulheres sintam-se satisfeitas na posição em que estão para compatibilizar família e exercício da profissão no cargo que ocupa, que já é considerado de grande sucesso na vida.

O E9 achou uma boa hipótese de investigação a possibilidade de uma barreira, restringindo o número de elegíveis, para concorrerem a uma vaga nos tribunais, à quinta parte mais antiga no cargo, como forma de contribuir à progressão das mulheres na carreira. Porém, "tem a impressão" de que existem menos mulheres,

proporcionalmente, que integram essa quinta parte do que aquelas que possuem 5 anos na função da magistratura e são titulares e podem concorrer à promoção, sem o bloqueio, portanto.

Pontua, ainda, o E9, que se aplicando a quinta parte como barreira, ficariam reduzidos os nomes de juízas dentre os elegíveis, assim como o número de magistradas que se interessam e querem enfrentar o processo, inscrevendo-se para a promoção. Apesar disso, o entrevistado pensa que, para a carreira, de forma abrangente, talvez a quinta parte seja um critério melhor.

> E9: **Porque evita que uma pessoa, com pouco tempo, passe na frente de outros.** Temos casos [...] que assumem o tribunal com menos tempo. São maravilhosos, são excelentes, mas concorrem com gente, por exemplo, com o dobro de tempo na magistratura, tão bom quanto, sem nenhum fato desabonador, mas, na hora de escolher, aí vai pro presidente [da República], aí de repente vai a pessoa que é mais recente na carreira. Então, **há um certo desestímulo pra quem tá mais antigo na carreira e vê os mais modernos ultrapassando**, digamos assim. Não é nem o do concurso seguinte, porque num espaço de cinco anos todo muito fica muito parecido, mas, às vezes, ultrapassa isso [...] Então, assim, eu não sei te dizer se tirando seria melhor ou pior [...] eu tenho a impressão que é melhor um número maior de abertura e possibilidade pra poder, daí, extrair duas ou três que invistam em enfrentar, porque é inglório, assim, é um processo difícil. (grifo nosso).

Como afirmou o E9, muitas vezes as próprias juízas não se inscrevem para concorrer à promoção por merecimento, a fim de se tornarem desembargadoras, até mesmo para não enfrentarem o processo político que envolve essa promoção, que "é inglório, um processo difícil".

Para a E12, a existência de quinta parte mais antiga, como forma de tornar somente as pessoas integrantes desse bloco elegíveis a uma promoção por merecimento, pode contribuir como estímulo às mulheres se inscreverem para essas disputas, apesar de não ver impacto muito grande para a ascensão das juízas porque a magistratura mais antiga ainda é muito masculina, o que, talvez, possa ser sentido a longo prazo.

> E12: Eu não creio que seja totalmente indiferente [indiferente para influenciar o número de mulheres nas bancadas], né? Primeiro, essa renúncia maior das mulheres de progredir

> pra titular faz com que existam, exista uma quantidade menor de mulheres nessa lista de antiguidade dos titulares, mas eu creio que o fato delas estarem nessa quinta parte da antiguidade, entre os mais antigos, com essa cláusula de barreira, talvez as fizessem refletir e ponderar, de alguma forma, uma promoção. Não creio que seria um impacto muito grande, mas, talvez, seria um fator que as fizesse refletir mesmo, né? De ver seu nome naquela lista, de ver a possibilidade, de fazer ponderar, embora eu acho que não tenha, não seja um impacto muito grande [...] talvez sim [influência da barreira da quinta parte a longo prazo.

A E3 apresentou um elemento adicional para essa falta de interesse em se habilitar a uma promoção por merecimento para os tribunais, o critério geográfico, que diz respeito às "fronteiras de cristal", pois a sede dos TRFs, locais onde se exerce a atividade de desembargadoras ou desembargadores, pode não se localizar na cidade onde vive a magistrada, o que implica um novo deslocamento e um possível afastamento da família, caso esta não possa acompanhá-la.

> E3: Se as mulheres tendem a não promover e elas não promovem de substituto para titular, então a gente acaba ficando sobrerepresentada na base, diminui as nossas chances de sermos juízas titulares. Quando a gente é juiz titular e tem que promover pro tribunal, a gente tem que se mudar de novo [...] ou trabalhar à distância, eventualmente, ficar indo e vindo pras sessões [...] talvez esse número de mulheres, que são menores como juízas titulares, talvez elas também não peçam promoção para o tribunal porque ela significará uma terceira mudança de residência. A depender da idade, da condição familiar, dos filhos, do marido, ou se tem marido ou se não tem marido, ou se tá separada e os filhos estão na escola, eu não sei. As questões pessoais vão interferir, imagino, nessa escolha, também, de você ir pro tribunal [...] se a gente tem uma sobrerepresentação de mulheres nos primeiros, no primeiro grau [juízas substitutas] vai dificultar a chegada da mulher na quinta parte do tribunal. Então, se você tem menos mulheres na quinta parte, na primeira quinta parte dos mais antigos no tribunal, você, a regra do bloqueio, de só promover por merecimento se você fizer parte da quinta parte, pode prejudicar as mulheres, porque, talvez, elas não ocupem essa quinta parte porque elas não promoveram. De outro lado, a depender de uma outra dinâmica de tribunal, você pode ter a situação inversa [...] se você pegar Justiça do Trabalho, em que 50% são mulheres, e que você tenha um tribunal na capital do estado, ao contrário da Justiça Federal que é um tribunal para mais de um estado [...] talvez a gente tenha mais mulheres desembargadoras nos Tribunais Regionais do Trabalho do que nos TRFs [...] talvez a

> regra da quinta parte possa vir a ser favorável se você tiver muitas mulheres na quinta parte [...], o que vai depender do desenho desse tribunal [...].

Para a E3, assim como esclareceu a E2, mesmo que haja o bloqueio da quinta parte, os aspectos sociais, históricos e culturais que acompanham as mulheres e suas dificuldades não desaparecerão, exemplificando com a história de uma colega magistrada que gostaria de integrar uma lista de promoção por merecimento, para o tribunal, mas sabia que uma outra colega iria compor a lista, tendo dito à E3 que achava muito difícil que o tribunal colocasse duas mulheres em "três cadeiras [três posições de uma lista tríplice]". Porém, a E3 destaca que "por muitos anos, três cadeiras foram ocupadas por homens e ninguém achou isso muito estranho", isto é, lista tríplice totalmente integrada por homens.

> E3: **As listas tríplices**, elas **são majoritariamente formadas por três homens e ninguém se surpreende com isso, mas, se tiver três mulheres compondo uma lista tríplice no tribunal, as pessoas vão ficar muito surpresas** que ela esteja sendo composta por três mulheres. Isso é, isso é inconsciente, isso é involuntário e decorre dessas percepções da inadequação da participação da mulher no espaço público. Isso influenciará as escolhas, mesmo que haja bloqueio da quinta parte, tenho a impressão. Então, eu acho que a gente precisa pensar em outros desenhos que garantam a participação das mulheres no tribunal e que bloqueiem as escolhas, que, de algum modo, bloqueiem a influência dessas escolhas subjetivas. (grifo nosso).

Segundo o E5, como a Justiça Federal é integrada por juízes mais antigos homens, a restrição da quinta parte não favoreceria às mulheres na progressão na carreira. No entanto, esclareceu que, assim como apontado pela E3, muitas listas são formadas, para promoção por merecimento, majoritariamente ou exclusivamente por homens, geralmente aqueles mais convocados para atuar no tribunal, "juízes que mais tinham um trabalho no âmbito do próprio tribunal".

Observando-se a lista de antiguidade do TRF5 que, até 2021 não tinha nenhuma mulher desembargadora, disposta na forma da Resolução n. 2, Conselho de Administração, de 4 de novembro de 2020 (TRF5), havia, nessa data, 35 magistradas federais titulares, em um universo de 157 juízas e juízes federais,

titulares de Unidade Judiciária. Como juízas substitutas eram 19, em uma lista de antiguidade integrada por 57 pessoas. Portanto, as juízas federais, titulares, eram 22,29% e as juízas substitutas 33,33% do número de integrantes das respectivas listas de antiguidade.

Aplicando-se o bloqueio da quinta parte, na lista de antiguidade das juízas e juízes que são titulares de Vara Federal, das 157 pessoas que a compõem, somente as 32 primeiras posições estariam aptas a concorrer a uma promoção por merecimento. Nesse universo, de 32 pessoas, 6 juízas (19,35%) e 26 juízes (81,25%) poderiam se candidatar a uma vaga no TRF5.

Porém, sem o bloqueio da quinta parte, todos os juízes e juízas federais titularizados, com 5 anos de carreira, estão aptas(os) a concorrer a uma posição nos tribunais, o que, no caso do TRF5, amplia o rol de elegíveis para 157 pessoas, sendo 35 magistradas titulares de Vara Federal, ou 22,29%.

No entanto, mesmo sem a barreira da quinta parte, conforme se observa da documentação obtida junto ao TRF5[117], em 10 listas tríplices para merecimento, nas sessões plenárias realizadas entre 07 de fevereiro de 1996 a 20 de abril de 2016, somente uma única vez uma juíza federal compôs a lista tríplice para promoção por merecimento, elaborada na sessão de 18 de abril de 2001, seguida da nomeação de um juiz para desembargador.

A documentação também demonstra que a composição inicial do TRF5, em 30 de março de 1989, foi toda de desembargadores homens. Dentre os integrantes do TRF5 entre 30 de março de 1989 e 19 de abril de 2017, somente uma desembargadora integrou o Tribunal, pelo quinto constitucional, proveniente da advocacia, com posse e exercício em 09 de dezembro de 1999 e aposentadoria em 24 de março de 2014. Todos os demais membros que integram ou integraram o Tribunal, desde a composição inicial até o ano 2021, provenientes da advocacia e Ministério Público,

[117] PA n. SEI 0008096-76.2020.4.05.7000. O exemplo trabalhado na pesquisa, de forma mais específica, foi o do TRF5, pois este tribunal foi o único que disponibilizou todas as informações solicitadas, sistematizadas de forma a possibilitar uma melhor apreciação, assim como é o único que não conta, até 2021, com uma desembargadora. O TRF3, em outra linha, disponibilizou apenas *links* de acesso, alguns remetendo ao regimento interno do Tribunal e Imprensa Nacional, o que implicava em uma nova pesquisa detalhada nos sites de informação, inviabilizando a sistematização. Os demais Tribunais, ou disponibilizaram *links* de acesso, da mesma forma que o TRF3, ou enviaram somente parte das informações.

são homens.

No TRF1, a lista de antiguidade de juízes e juízas federais, em 28 de outubro de 2020, obtida mediante solicitação de informações[118], continha 359 integrantes. Com o bloqueio da quinta parte, seriam elegíveis as 72 primeiras posições dessa lista, integrada por 19 juízas (26,38%) e 53 juízes (73,61%). Sem o bloqueio, das 359 posições, são 78 juízas (21,72%) e 281 juízes aptos a concorrer (78,27%). No caso do TRF1, há maior número de juízas federais na primeira quinta parte da lista de antiguidade, proporcionalmente, do que se considerado o universo amplo de 359 possíveis habilitados ou habilitadas a concorrerem.

Porém, deve ser observada a variável verificada durante a investigação, que diz respeito à falta de interesse das próprias magistradas em se inscreverem e concorrerem à promoção por merecimento para se tornarem desembargadoras. Isso porque, além do trabalho político interno, para integrar a lista tríplice, ainda terá que ser feito o trabalho político ampliado, para nomeação pela presidência da república.

A ausência de interesse pode ser decorrente, ainda, da abrangência territorial dos tribunais. O TRF1 inclui os estados do Acre, Amazonas, Amapá, Bahia, Goiás, Maranhão, Minas Gerais, Mato Grosso, Pará, Piauí, Rondônia, Roraima, Tocantins e Distrito Federal, com sua sede nesse último. Significa dizer que magistradas, ou mesmo magistrados, já estabelecidos em determinadas cidades dessa ampliada abrangência geográfica, podem não ter interesse em se deslocar, renunciando à progressão na carreira.

Parte das pessoas entrevistadas afirmou que, mesmo não existindo a barreira da quinta parte, restringindo o número de elegíveis mais antigos na carreira, alguns tribunais, em alguns momentos, tentam prestigiar juízes e juízas federais titulares com mais antiguidade. Essa matéria apresenta importância, tanto que, no TR5 houve proposta de emenda ao Regimento Interno do tribunal para que, além do critério de 5 anos na carreira, a pessoa interessada à promoção por merecimento para o tribunal integre a quinta parte da lista de antiguidade do cargo, no caso, juiz ou juíza federal, titular. Veja-se fragmento da justificativa formulada pelo desembargador proponente:

[118] O TRF1 disponibilizou parte dos documentos de forma sistematizada, o que contribuiu com o trabalho de pesquisa.

> Como é de sabença geral nesta Região Judiciária Federal, de há muito venho defendendo, desde a minha judicatura na primeira instância e sem qualquer receio de desagradar a quem quer que fosse, a necessidade de se observar a regra de pertencer o juiz federal indicado a promoção por merecimento à primeira quinta parte da lista de antiguidade, exatamente como o prevê o art. 93, inciso II, alínea "b", da Constituição Federal, norma esta que, no caso específico de promoção para o Tribunal Regional Federal, completa-se com a exigência do interstício de cinco anos no exercício do cargo de juiz federal prevista pelo inciso II do art. 107 da referida Carta Política. Tais normativos constitucionais consubstanciam, sem sombra de dúvidas, imperativos de ordem ética, que visam impedir tentativas de investiduras políticas, dotadas de amplíssima discricionariedade, nos órgãos colegiados da Justiça ordinária, **além de evitar o desestímulo ao profissionalismo nas carreiras judiciárias,** o qual resta inequivocamente comprometido quando juízes de primeiro grau bastante antigos, alguns até mesmo ainda remanescentes de concursos nacionais organizados pelo Conselho da Justiça Federal , sentem-se desprestigiados ao constatar a ascensão à Corte Judiciária Federal de magistrados bem mais novos, com menor tempo de serviço e, consequentemente, dotados de menos experiência na função judicante, (TRF5, 2021, grifo nosso).

A proposta foi rejeitada pelos desembargadores integrantes do TRF5, por maioria, contra o voto do desembargador proponente. Porém, da leitura dos votos e no que interessa mais proximamente aos objetivos desta pesquisa, atenta-se para o fato de que a convocação para atuação em substituição acontece por discricionariedade do substituído, por convite, a partir dos critérios definidos por quem vai ser substituído, o que foi registrado em um dos votos e se encontra em sintonia com os dados da pesquisa qualitativa feita a partir das fontes orais[119].

Verificou-se, atentando-se à fonte documental, expressada pelo conteúdo dos votos dos desembargadores, a percepção de que a regra da quinta parte não afetaria a subjetividade na escolha para integrar a lista tríplice, com o objetivo de promoção ao tribunal, só diminuiria o universo dos concorrentes, como destacado nas entrevistas. Por fim, constatou-se, a partir dos fundamentos dos votos, que o Regimento Interno do TRF2 prevê que a promoção por merecimento, para o tribunal,

[119] No TRF2, de acordo com seu regimento, as juízas e juízes convocadas(os) devem integrar a quinta parte mais antiga dentre as(os) titulares de Unidade Judiciária, na forma do art. 48, § 1º. No TRF5 não há critérios objetivos para convocação, sendo o ato discricionário, artigo 43 do Regimento Interno (TRF2, 2019; TRF5, 2016).

pressupõe o exercício por 5 anos na classe e integrar o juiz a primeira quinta parte da lista de antiguidade desta classe, conforme art. 32, II, do referido normativo (TRF2, 2019)[120].

Diante desse contexto e a partir das pontuações elaboradas pelas fontes orais, sobre a reflexão relacionada ao bloqueio da quinta parte, para que somente se tornem elegíveis à promoção por merecimento aos tribunais as(os) integrantes mais antigas(os), incidem as seguintes ponderações: 1) a Justiça federal é ontologicamente mais masculina, o que implica predominância de homens na magistratura mais antiga; 2) há uma sobrerepresentação das magistradas na base da carreira, como juízas substitutas, até mesmo pelo fenômeno da renúncia ao direito de ascenderem na carreira, o que vai diminuindo a presença das magistradas como juízas federais, titulares de Vara Federal; 3) essa sobrerepresentação na base, e a consequente diminuição do número de juízas titulares, afunila o ingresso das mulheres na quinta parte mais antiga; 4) mesmo que a existência do bloqueio da quinta parte mais antiga demonstre um cenário, proporcionalmente, com mais juízas, os fatores estruturais dificultadores para as mulheres subsistem; 5) a existência da barreira da quinta parte não faz desaparecer o obstáculo da abrangência das fronteiras geográficas entre a sede do Tribunal, local onde atua a desembargadora ou desembargador, e o local onde já se encontra vivendo a juíza ou juiz, juntamente com sua família; 6) independentemente desse bloqueio, permanecem a necessidade de um padrinho e da atuação na esfera política, arena em que muitas juízas, mas também juízes, não têm interesse em participar.

Apesar das ponderações verificadas em relação a uma possível implementação da exigência de integrar a quinta parte mais antiga, para se tornar elegível a concorrer a uma vaga no tribunal, por merecimento, apreende-se que a ascendência dos vínculos sociais, do capital social construído, é um componente muito forte para o sucesso de um projeto de promoção, por merecimento, na Justiça Federal, o que compromete a independência das magistradas e magistrados.

Dessa forma, investigando-se a influência de uma barreira, consistente na quinta parte mais antiga da lista de antiguidade, como forma de colaborar com a

[120] Também ficou registrado, na sessão, que o TRF4, em seu Regimento Interno, contemplava a mesma regra, mas foi revogada.

maior presença das mulheres nos tribunais, chegou-se a um achado de pesquisa significante. Trata-se da forma como se estrutura a carreira na magistratura federal, com expressiva relevância aos aspectos das relações sociais, do capital social, estabelecidas durante toda a vida profissional, o que prejudica a independência das juízas e juízes, podendo levá-las(os), como apontou um entrevistado, à subserviência, inclusive jurisdicional, proferindo decisões que acompanham a jurisprudência dos tribunais superiores, somente como parte do projeto de ascensão na carreira.

O bloqueio da quinta parte mais antiga, à semelhança do que acontece na Justiça do Trabalho, é apontado, por parte dos entrevistados e entrevistadas, como um mecanismo que oferece maior sensação de justiça na trajetória profissional, uma forma de prestigiar o que o E13 denominou "justiça do tempo" e manter uma boa parte da magistratura, aquela que não integra essa quinta parte mais antiga, distante dos "jogos políticos" para promoção, reduzindo a necessidade de visibilidade, preservando-se a independência funcional e diminuindo o que Rocha (1995, p. 46) denomina "carreirismo".

Rocha (1995, p. 46) explica que um "defeito sério do sistema juiz-servidor público, inserido numa 'carreira', é o risco de deixar-se seduzir pelo fenômeno patológico do 'carreirismo". Isso leva as(os) magistradas(os) à preocupação preponderante com as "promoções", em prejuízo aos deveres do cargo e aprimoramento intelectual, o que gera o "afrouxamento das obrigações do cargo e a incompetência técnico-profissional".

Como registrado pelo E13, quando diz que o magistrado não pode se preocupar com a carreira a ponto de decidir conforme o Tribunal somente por esse motivo, e ressaltado por Rocha (1995, p. 46-7), a necessidade da promoção, "irresistível", faz com que as(os) magistradas(os) desenvolvam "gestões' altamente funestas", para sua dignidade e independência, pois a vontade de ser promovida(o) e "fazer 'carreira' fomenta no juiz o espírito de 'resignação' às orientações jurisprudenciais dominantes nos tribunais, interferindo no modo de entendimento e compreensão da lei e dos fatos" o que causa, por sua vez, "estragos na sua capacidade de decidir com independência".

Chaves (2019, p. 102) explica que a dinâmica dos processos do governo

judicial encontra-se ligada, de forma umbilical, à "tessitura da independência judicial", enfatizando-se a independência interna, quando considerado o "protagonismo e as atribuições das instâncias diretivas alojadas no vértice da organização judiciária, de grande potencial de cooptação e interferência nos demais níveis da magistratura".

O progresso na carreira apresenta maior potencial de cooptação do juiz do que a fase de recrutamento e, muitas vezes, o potencial para a cooptação e, assim, para a influência inapropriada "dos níveis superiores da estrutura judiciária sobre aqueles mais abaixo nos processos de progressão na carreira é de tal ordem que, em algumas experiências constitucionais, as ascensões por mérito chegaram a ser revistas" (Chaves, 2019, p. 107).

Russel (2001, p. 16-17) destaca que, nos locais onde os juízes são nomeados por políticos ou recrutados para se inserirem em uma carreira judiciária, o que acontece em sistemas proeminentes no mundo da *common law* e *civil law*, o perigo à independência se apresenta mais no processo de promoção do que no provimento inicial, podendo o cargo judicial estar protegido. No entanto, "se aquele que controla o avanço na carreira dentro do Judiciário está disposto a recompensar ou punir uma particular orientação ideológica no processo de decisão judicial, a independência judicial está seriamente comprometida".

Mesmo sendo constatado que as dificuldades a envolverem as mulheres, nesse processo de promoção aos tribunais, não desaparecem somente pelo fato de haver a baliza da quinta parte mais antiga, principalmente porque há predominância masculina na antiguidade, em regra, a sua existência pode oferecer maior tranquilidade e independência no exercício da magistratura, especialmente para as juízas, pois diminui as desigualdades entre homens e mulheres, como apontou a E8, na ocupação de espaços de gestão, convocações e posições na alta administração, mais preenchidos por homens, reduzindo, também, durante um bom tempo, a imprescindibilidade de estabelecimento de relações sociais como condição para o progresso na carreira, o que significa menos pressão para as magistradas compatibilizar desenvolvimento de atividades profissionais e vida familiar.

Essa desigualdade pode ser constatada quando, na P.34 do *survey*, 94,04% das juízas federais e 86,52% das juízas do trabalho responderam positivamente à

indagação quanto a maior facilidade de homens ocuparem posições de gestão administrativa e atuarem em convocações para os tribunais, assim como a maioria dos juízes e juízas federais (80,78%) considerou que a ocupação desses espaços contribui para uma futura promoção por merecimento para o cargo de desembargadora ou desembargador, conforme dados da P36 do *survey*, enquanto juízes e juízas do trabalho tiveram um pouco mais arrefecida essa percepção, em 73,25%.

Um outro ponto que deve ser destacado é que o bloqueio da quinta parte, prestigiando os mais antigos na carreira, pode estimular as magistradas a se candidatarem a uma vaga nos tribunais, já que o universo dos concorrentes diminui, situando-se apenas entre os mais antigos, sendo verificado, com substrato nas fontes orais, que muitas sequer inserem seu nome em uma disputa quando percebem que não têm mínimas condições políticas de sucesso.

7.2 "Cabeça moderna, coração patriarcal": associações de classe como agentes de transformação

As entrevistas e o *survey*, realizados no curso da investigação que originou este livro, permitiram a constatação de dificuldades no exercício da carreira profissional das mulheres, na área jurídica, especialmente no que se refere às magistradas federais e do trabalho, em congruência com a literatura explorada nesse estudo.

A pesquisa apresentou algumas descobertas, já pontuadas anteriormente. Dentre elas, um outro achado diz respeito à dimensão atribuída às associações como agentes de contribuição à abertura cognitiva das magistradas, em sua condição de mulheres, quanto ao seu lugar na instituição, na sociedade e mesmo na família.

Apreende-se, assim, a importância do trabalho que vem sendo concretizado pelas associações de juízas e juízes, nos segmentos de justiça, e que possibilitam esclarecimento sobre temas que interessam proximamente às mulheres, mas também aos homens, como feminismo, gênero, família, maternidade, carreira, possibilitando-lhes o letramento na matéria, como disse uma das magistradas entrevistadas.

A visibilidade ofertada a esses temas e a construção do conhecimento, paulatinamente, possibilitam um outro olhar sobre a existência das mulheres, seus conflitos, suas culpas em relação ao tempo dedicado ao trabalho, maternidade, família e cuidados, com maior possibilidade de autodefesa quando sujeitas a agressões, veladas ou não, ou mesmo microagressões diárias.

Isso porque, apesar das magistradas serem profissionais altamente qualificadas, integrantes de uma elite nas relações em sociedade, que exercem poder e decidem casos jurídicos, muitas vezes complexos e de grande repercussão, não estão blindadas contra as agressões que lhes são impostas por sua condição de mulheres.

Garcia de León (2011, p. 10) afirma que as elites profissionais de mulheres são um objeto privilegiado de conhecimento porque constituem uma "anomalia social", inserida no seio de uma sociedade patriarcal, o que significa uma dupla transgressão, pois, além de se encontrarem na vida pública, distantes dos papéis domésticos, de maternidade, sua presença se observa em círculos exclusivos de masculinidade.

A influência do contexto estrutural de preconceitos e estereótipos, estabelecido histórica, social e culturalmente, no qual se encontram inseridas, não deixa de afetar mulheres que exercem o poder, a "elite discriminada", que assimilam os valores estabelecidos para si pelo padrão androcêntrico, possuindo, portanto, uma *cabeza moderna,* mas um *corazón patriarcal*, na expressão de Garcia de León (2011).

Trata-se de uma "esquizofrenia social de gênero", referindo-se a atitudes e modos de relações paradoxais entre homens e mulheres, como também contradições no seio da própria pessoa, em seu interior, fenômeno da *cabeza moderna/corazón patriarcal,* como se o coração permanecesse ancorado em velhos hábitos e fosse atrás de um artesanal sociotecnológico existente na nossa cabeça, moderno. Os sentimentos permanecem conectados aos modos de vivência de domínio e submissão patriarcais e a razão sinaliza para uma outra socialização e/ou educação entre homens e mulheres (Garcia de León, 2011, p. 2-21).

Esse conflito no agir é observado nas narrativas das entrevistas, atentando-se para a racionalidade sobre as boas práticas de equidade de gênero em contradição com a falta de consciência quanto a existência de brechas de gênero, pelas próprias mulheres; incorporação de que as obrigações diárias relacionadas ao ambiente

doméstico, aos filhos e aos cuidados são das mulheres, com a repartição não equânime dessas atividades no lar, tendo como consequência eternos malabarismos silenciosos; da culpa pela ausência, por "abandonarem" os filhos pequenos para ascenderem na carreira e precisarem se deslocar, além dos limites geográficos onde se encontram.

No trabalho, mulheres e homens debatem as políticas públicas para incremento da participação feminina no Judiciário, mas, muitas vezes, permanecem, na instituição, com o "coração patriarcal", quando se verifica que as posições de gestão e na alta administração são mais ocupadas por homens, assim como nas convocações para atuação em auxílio em tribunais prevalecem os juízes; os assentos nos tribunais são mais preenchidos por magistrados, especialmente nas promoções por merecimento; exige-se das mulheres profissionalismo, mas também comportamentos que, por estereótipos e arquétipos, são a si atribuídos, como doçura, sensibilidade, gentileza, delicadeza, o que implica em um eterno equilíbrio, em uma "corda-bamba", para ser aceita naquele espaço que não lhe parece pertencer.

Interessante o olhar sob as lentes possibilitadas pela E3 e a E8, a respeito de questões de gênero, família, trabalho e os conflitos decorrentes:

> E3: Eu não tinha nenhuma consciência de gênero, nem de machismo estrutural, nem do meu próprio machismo e, depois da [...] [nascimento de mais filhas(os)] eu passei a ter muita dificuldade de dar cabo da quantidade de tarefas que eu exercia dentro e fora de casa. Então, eu fui tendo algumas estafas, alguns colapsos pessoais, entrei na terapia e o terapeuta detectou, né? Que havia um problema meu de machismo, de como eu concebia as divisões de tarefas, do que eu me exigia no âmbito público e ele recomendou que eu trabalhasse com isso, que eu prestasse atenção. Já havia, desde 2016, um certo movimento informal na magistratura federal, a cada março de cada ano, isso começou em 2016, a gente fazia, fizemos em 2016 um vídeo, abrimos um *chat* de *wattsapp*, havia um *frisson,* informal, na esteira do debate mais amplo de gênero, que eu acho que é mundial, né? A pauta ficou muito mais visível e vocal.
>
> E8: Até com esses trabalhos, esses trabalhos associativos em prol da igualdade de gênero, eu me vejo com outra cabeça mesmo, descobrindo as minhas, descobrindo a minha, o meu machismo estrutural, aquilo que está incorporado, que eu não percebia.

A E4 diz que o "movimento mulheres" , como denomina, evoluiu no espaço de tempo de 4 anos, e, após este período, é mais bem recebido, já no ano 2021. No início, tratar de temas relacionados à equidade de gênero em um ambiente muito masculino, como a Justiça Federal, trazia ansiedade de que as magistradas fossem "mal interpretadas", podendo ser até estigmatizadas como as "loucas do feminismo".

Depois de muitas atividades desenvolvidas pelas associações e suas comissões, em relação ao tema, e com a sensibilidade de alguns administradores do vértice, a E4 diz que se pode ver até a incorporação, na agenda de trabalho de algumas administrações, da equidade de gênero, "é bem interessante ver o quanto um coletivo pode solucionar, ajudar, pensar coletivamente para se construir soluções para se vencer uma barreira".

Nesse ponto, rememore-se o destaque a Lerner (2019, p. 267), no capítulo 2 deste livro, quando afirma que a existência de grupos, associações ou redes econômicas de mulheres contribuem para robustecer, ampliar a sua capacidade de neutralizar imposições patriarcais, próprias e do sistema.

A atuação das associações de juízas e juízes, conforme dados da pesquisa, vem possibilitando reflexão sobre essas questões, porém, também se tratando de um ambiente de poder e exercício político, esse espaço teve que ser conquistado, mediante interesse e investimento das magistradas, e se encontra em permanente (re)construção.

As fontes orais indicam que, a partir das vivências e dificuldades pessoais das magistradas, para conciliar maternidade, trabalho e tantas outras demandas, houve um requerimento individual à AJUFE, na condição de associada, para criação de uma comissão com o objetivo de acompanhamento do trabalho das mulheres, o que, de início, produziu um efeito pessoal, levando a associada a estudar os temas relacionados, assim como possibilitando se reunir com as colegas.

O pedido, segundo as entrevistadas, foi empreendido no momento adequado, pois muitas juízas também desejavam esse fórum coletivo e faz rememorar o surgimento do movimento feminista, narrado no primeiro capítulo deste estudo, como um movimento social iniciado a partir da ação de mulheres que foram se organizando. O movimento das mulheres e juízas federais também surgiu a partir da união de propósitos com a finalidade de as colocar na centralidade.

A AJUFE criou, assim, pela Portaria n. 05, de 27 de fevereiro de 2017, a Comissão AJUFE Mulheres, justificando-se sua existência a partir de dados do Censo do Judiciário quanto à baixa representatividade feminina na magistratura, singularmente na Justiça Federal, assim como pelo fato de que grande parte das magistradas sente o prejuízo na vida pessoal, em razão do modelo de processo de promoção na carreira (AJUFE, 2021, *online*).

A AJUFE Mulheres passou a oferecer visibilidade aos questionamentos que podem ser formulados sobre a participação das mulheres no Judiciário, proporcionando ambiente de reflexão sobre agressões veladas e microagressões relacionadas à condição de gênero no ambiente da instituição; reflexões sobre ocupação dos espaços de poder pelas mulheres; assim como produzindo pesquisas, eventos, publicações de visibilidade e notas técnicas como contribuição ao debate, possibilitando o esclarecimento às associadas e associados, o que também foi se tornando "um ponto de embate dentro da carreira".

> E3: [...] Isso foi se tornando, também, um ponto de embate dentro da carreira, né? Começou a ser um ponto de divisão. Até estabilizar e as pessoas aceitarem que tem esse trabalho de gênero na AJUFE, por muito tempo a gente achou que ele ia acabar. Então, sempre sofreu muitas críticas, sempre, é uma coisa que é um pouco, assim, difícil.

Mesmo convivendo com as críticas, as fontes orais narram que a AJUFE Mulheres continuou o trabalho e foi criado um grupo de *wattsapp*, integrado por um coletivo de magistradas, apoiadoras desse coletivo, com mais de 100 pessoas, o que se traduz em capital político, porque são mais de 100 votos nas eleições da entidade; além de mais de 20 pessoas integrando a coordenação da comissão; manutenção do rigor para produção intelectual e de pesquisas e sempre agregar as colegas juízas, o que faz da AJUFE Mulheres, hoje, "uma força, de algum modo, eleitoral, dentro da AJUFE, porque é um grupo organizado".

Essa rede rizomática é facilitada pela existência da *internet* e mantém as características semelhantes à atuação do feminismo em um possível quarta onda, a partir de vários nós, diversos sujeitos conectados, mais horizontalidade e que formam um rede, como explica Castells (2003, p. 7) e destacado no capítulo 1.

Segundo o que se apurou pelas entrevistas, percebe-se, ainda, resistência de homens e mulheres relacionadas à atuação da AJUFE Mulheres, fato que foi muito reduzido na campanha para as eleições de 2020, sendo muito "residual". Mas, na campanha eleitoral da AJUFE, em 2018, houve um movimento contrário bastante "estridente" sustentado pelo argumento de que, na realidade, tratava-se de "agenda de cotas", "discurso meritocrático aplicado à magistratura", "que as mulheres queriam burlar", "o que as mulheres passavam os homens também passam".

Esse enfrentamento sofrido pela AJUFE Mulheres, por uma parcela da magistratura federal, pode ser encaixado na combinação *corazón patriarcal* e *cabeza patriarcal*, razão e sentimentos unidos e integrados em um modelo tradicional de convivência entre homens e mulheres, ambos instalados em seus correspondentes côncavos e convexos e em suas inveteradas regras de domínio-submissão patriarcal, como explica Garcia de León (2011, p. 21).

No entanto, ficou evidente que o trabalho desenvolvido pela AJUFE Mulheres vem contribuindo para o letramento, principalmente das mulheres (E11); a autopercepção, com a diminuição do próprio machismo estrutural (E8); formação de comissões, no âmbito regional, para difusão do conhecimento; apoio e estímulo ao trabalho das magistradas para ocupação dos espaços na instituição (E9, E10, E12).

Além de produção intelectual, no mesmo ano da sua instituição, em 2017, a comissão AJUFE Mulheres realizou o 1º "Seminário Mulheres no Sistema de Justiça" e, em sua terceira edição, em 2019, o tema já se encontrava mais evidenciado, nacionalmente, contando com a integração da AMB e ANAMATRA. A participação das demais associações no seminário fortaleceu o movimento da magistratura para as questões de gênero, capilarizado pela política pública promovida pelo CNJ sobre o tema (AJUFE, 2021, *online*).

No âmbito da ANAMATRA, no 19º Congresso Nacional dos Magistrados do Trabalho (CONAMAT), realizado em maio do ano 2018, os magistrados e magistradas do país aprovaram proposição para criação de uma comissão nacional ao acompanhamento e estudo sobre a mulher magistrada e sua inserção no sistema de justiça, em sintonia com as demais associações nacionais (ANAMATRA, 2018a).

Em razão da proposta, a ANAMATRA instituiu comissão temporária para esta finalidade, aprovada por seu Conselho de Representantes, integrado pelas 24

associações regionais, em setembro do ano 2018. No "1º Encontro de Lideranças Associativas", realizado na sede da ANAMATRA, 11 ementas diretrizes foram aprovadas, objetivando o direcionamento das atividades da comissão provisória (ANAMATRA, 2018b)[121].

Mediante Portaria n. 20, de 16 de outubro de 2019, a Presidente da associação nacional nomeou a Comissão Permanente ANAMATRA Mulheres que, entre outros objetivos, pretende sensibilizar a magistratura sobre a "existência de assimetrias substanciais entre os gêneros, a reflexão sobre o tema desigualdade de gênero em múltiplos vieses", assim como a "elaboração de políticas de incentivo à participação feminina no poder Judiciário e no âmbito associativo" (ANAMATRA, 2019).

Na AMB, havia a Secretaria de Gênero de Violência Doméstica e Familiar, que foi transformada em 14 de junho de 2019, na Comissão AMB Mulheres, seguindo a nomenclatura da já existente AJUFE Mulheres e da ANAMATRA Mulheres, tendo como uma de suas principais metas o desenvolvimento de políticas institucionais objetivando a isonomia de gênero (AMB., 2019).

O mesmo fenômeno acontece em ambiência mundial. A *International Association of Women Judges* (IAWJ), Associação Internacional de Mulheres Juízas, fundada em 1991 e composta por magistradas e magistrados do mundo todo, compromissadas(os) com a isonomia na Justiça e no Estado de Direito, enfoca temas sensíveis como violência de gênero, tráfico de seres humanos, casamentos forçados

[121] 1) Encomendar pesquisa científica com objetivo de levantar o diagnóstico sobre a questão de gênero nas promoções para titular e desembargador e, também, na ocupação dos cargos de administração dos tribunais; 2) A licença maternidade não pode ser impeditiva da promoção por merecimento. Necessidade de revisão dos critérios objetivos de apuração da produtividade e participação nos cursos da Ejud. Construção de proposta de alteração da Resolução 106 do CNJ neste aspecto; 3) Incentivar a proporcionalidade na distribuição dos cargos de direção, comissões e grupos de trabalho e/ou estudo das associações; 4) Fazer um mapeamento das mulheres que integraram as diretorias, com poder de voto, nas últimas cinco gestões de cada uma das AMATRAS; 5) Incentivar a criação de grupos de mulheres das diretorias das AMATRAS, promovendo encontros periódicos e grupos de estudos sobre o tema de participação das mulheres nos cargos associativos; 6) Propor que a diretoria da ANAMATRA realize de forma periódica encontros das dirigentes associativas dos diferentes regionais, preferencialmente no mês de março; 7) Propor às Escolas Judiciais a inclusão nos cursos de formação inicial e continuada de eventos para a capacitação de magistrados e servidores voltados para a promoção do respeito à diversidade e à igualdade; 8) Propor aos Tribunais a criação de comitês, com participação do movimento associativo, para tratar dos temas de igualdade e discriminação; 9) Propor aos Tribunais que estabeleçam a participação de mulheres nas bancas da prova oral; 10) Realizar eventos associativos com possibilidade de recreação para os filhos; 11) Realizar levantamento estatístico semiestruturado para avaliação da visão das magistradas sobre a sua própria condição, permitindo a posterior edição de nota técnica com políticas para atuação associativa (ANAMATRA, 2018).

e de forma precoce, corrupção e discriminação no emprego, herança, educação e serviços de saúde (IAWJ, 2021, *online*.)

No ano de 1993, foi criada a *Associación de Mujeres Juezas de Argentina* (AMJA), integrante da IAWJ, tendo obtido seu status legal em junho de 1997, sendo um de seus objetivos a cooperação e participação das mulheres juízas em todo o país (AMJA, 2021, *online*). Por sua vez, também compondo a IAWJ, surgiu a *La Asociación de Magistradas Chilenas* (MA_CHI), em outubro de 2013, com a finalidade de promoção e defesa dos direitos da mulher, observando-se o arcabouço jurídico nacional e internacional, o compromisso com a igualdade, a justiça e o Estado de Direito (MA_CHI, 2021, *online*).

Além das comissões integrantes das associações nacionais, no Brasil, em agosto de 2018, por ocasião do evento "Justiça, Gênero e Arte", na sede do Tribunal Regional Federal, na Cidade de São Paulo, foi criada a "Frente das Mulheres Magistradas" integrada por 521 magistrados e magistradas, devidamente constituída pela "Carta de São Paulo", com ênfase no debate sobre a participação feminina no Poder Judiciário e formulação de uma pauta para sua atuação (AJUFE, 2018). A E14 fala sobre a importância da rede de mulheres:

> E14: Felizmente as questões, hoje, têm mudado, então, sobre sua pergunta se as mulheres advogadas no topo ajudam as advogadas iniciantes, hoje, há uma série de rede de mulheres, eu participo de uma [...] [indica a rede que integra] e um dos projetos é exatamente um projeto de mentoria, em que mulheres que já estão no topo, que já estão em uma fase mais avançada de suas carreiras, elas praticamente adotam uma jovem mulher pra tentar ajudá-la, compartilhar experiências, acolhimento e etc. **Ainda há uma espécie de visão de mundo que pra você, hoje, ocupar uma posição de destaque você tem que ser absolutamente excepcional, você tem que ser melhor do que os homens, você não pode falhar, você tem que abrir mão do seu lado feminino**. E é muito legal quando várias mulheres que já passaram por esses percalços podem compartilhar um pouco das suas experiências com as mais jovens, então, sim, a gente já percebe algumas iniciativas nesse sentido, mas, nem sempre essas iniciativas são suficientes. As coisas estão melhorando, mas eu ainda acho que a gente tem muito a evoluir, nesse ponto. (grifo nosso).

As associações, mediante suas comissões, e as mulheres que desempenham a função de juízas, no Brasil, começam a tomar consciência da necessidade da diversidade no âmbito do Judiciário e no movimento associativo, inclusive transversalmente, como contribuição ao arejamento democrático das instituições e dos espaços de poder, pois homens e mulheres possuem concepções de vida que se traduzem de formas diversas e o olhar por ângulos diferentes somente é possibilitado quando as instituições são permeadas pela diversidade entre seus integrantes.

Apesar dessa contribuição, a conquista de espaço político no âmbito das diretorias de associações de classe também é dificultada para as mulheres, já que se trata de uma arena típica de exercício de poder e "jogos políticos", dominada, majoritariamente, por homens. Alborch (2002, p. 13) afirma que se insiste no poder como eixo da masculinidade, uma forma de ser e estar no mundo, naturalizando o ato de que os homens se concentrem nos jogos de poder praticados entre aqueles que pertencem ao *viejo club de los muchachos*, velho clube dos meninos[122].

Acrescenta Alborch (2002, p. 13) que as mulheres não têm acesso a esses jogos de poder, nem a estabelecer regras, nem a participar dos jogos, ou, quando muito, o faz com "cartas marcadas". Apresentando-se a profissão como eixo vital, os homens têm o tempo investido para o seu exercício e o uso desse tempo também fortalece a identidade masculina. São os homens da atualidade os novos guerreiros que dedicam tempo e energia ao poder informal, para articular redes, para mantê-las, aos cerimoniais, assumindo uma atitude de irresponsabilidade na esfera doméstica e fomentando uma certa cultura que só a eles alimenta ou a qual só eles têm acesso. Nos jogos de poder há assimetria e não equidade para as mulheres.

As adversidades presentes para as magistradas ocuparem posições de visibilidade no Judiciário estendem-se, portanto, ao âmbito associativo, tanto que,

[122] Segundo Garcia de León (2002, p. 226), *The old club's boy*, o velho clube dos meninos, é um expressivo rótulo do feminismo anglo-saxão para denunciar a sistemática recorrência masculina de recorrer, de forma redundante mesmo, a homens, antigos conhecidos, para repartição dos compromissos entre eles, cargos, em suma, poder. Dessa forma, são criticados, evidenciados e colocados à luz os mecanismos em que as antigas amizades masculinas vão, por regra, ao velho amigo para cooptá-lo e repartir parcela do poder. São mecanismos "humanos, demasiadamente humanos" baseados na realidade de um mundo segregado entre homens e mulheres que não obedece às pautas da sociedade atual, em razão dos quais foi necessária a intervenção cirúrgica da "cota" e, atualmente, a paridade, medidas de discriminação positiva para que, efetivamente, tome corpo, também nos aspectos de gênero, essa nova sociedade criada.

apesar de desenvolver um trabalho de destaque, a AJUFE é a única associação da magistratura, no cenário das associações nacionais mais representativas e proeminentes, que ainda não foi presidida por uma mulher, desde a sua criação (AJUFE, 2021, *online*).

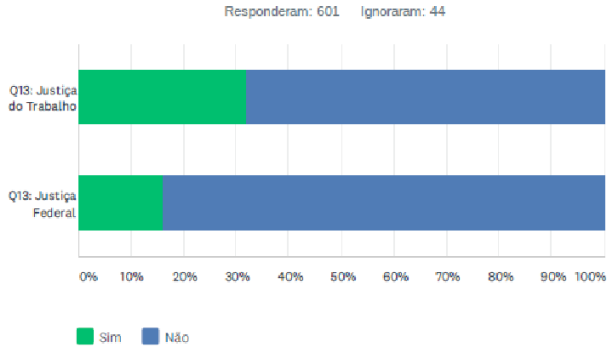
Para uma das entrevistadas, o "movimento mulheres" provocado pelas associações e o que denomina "empoderamento horizontal" das magistradas, com o estímulo para que as colegas juízas federais se interessem e assumam posições de gestão administrativas, têm ajudado muito na construção de novas lideranças femininas para as associações.

A P39 do *survey* indagou quanto à participação, como dirigente em associação, e o percentual é expressivo, negativamente. Na Justiça do Trabalho, 60,28% afirmaram que nunca foram dirigentes associativos e 39,72% disseram que sim. Na Justiça Federal, a participação em associação, como integrantes de diretoria, é ainda mais reduzida, somente 22,62% já foram dirigentes e 77,38% nunca foram.

Aplicando-se o filtro de sexo e se mantendo a comparação entre os segmentos de justiça, vê-se que 83,89% das juízas federais respondentes nunca foram dirigentes associativas e somente 16,11% já exerceram alguma posição em direção de associação. Na Justiça do Trabalho há quase o dobro de participação feminina em associações, como dirigentes, 31,64%, enquanto 68,36% das juízas do trabalho nunca ocuparam funções diretivas em associações.

A participação de homens como dirigentes associativos fica em 59,46% na Justiça do Trabalho e 32,04% na Justiça Federal, dentre os participantes do *survey*. Mais da metade dos juízes do trabalho respondentes já integraram a diretoria de uma associação de classe, porém, na Justiça Federal, esse número cai para cerca de 1/3 dos respondentes, apesar de ser o dobro da participação das mulheres.

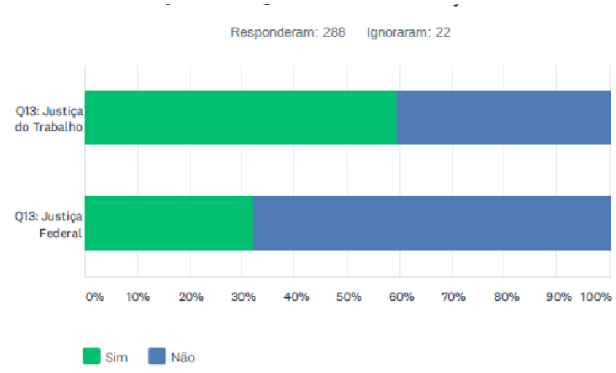
Figura 34 – Participação como dirigente de associação, por segmento de justiça e sexo feminino



	SIM	NÃO	TOTAL
Q13: Justiça do Trabalho (A)	31.64% 143 B	68.36% 309 B	75.21% 452
Q13: Justiça Federal (B)	16.11% 24 A	83.89% 125 A	24.79% 149
Total de respondentes	167	434	601

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Figura 35 – Participação como dirigente de associação, por segmento de justiça e sexo masculino



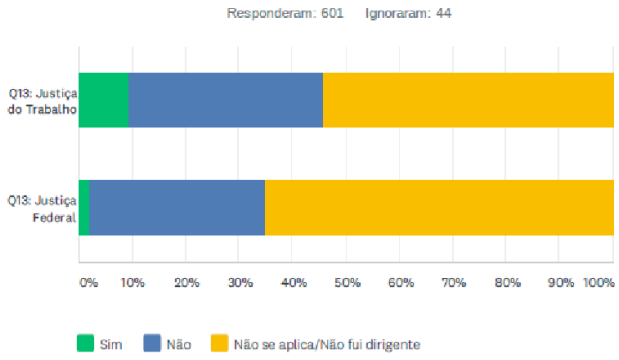
	SIM	NÃO	TOTAL
Q13: Justiça do Trabalho (A)	59.46% 110 B	40.54% 75 B	64.24% 185
Q13: Justiça Federal (B)	32.04% 33 A	67.96% 70 A	35.76% 103
Total de respondentes	143	145	288

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

O cenário de baixa integração feminina nas associações de classe é mais expressivo quando se indaga sobre o exercício da presidência das entidades.

Somente 2,01% das juízas federais respondentes chegaram à cúpula e foram presidentas de associação, o que corresponde a 3 pessoas, no universo de 149. Na Justiça do Trabalho, foram 9,29% as mulheres que já foram presidentas de associação, o que significa 42 juízas, em um total de 452 respondentes. Em relação aos homens, foram 7,77% dos respondentes que exerceram a presidência da associação na Justiça Federal e 29,19% na Justiça do Trabalho.

Figura 36 – Exercício da presidência de associação de classe, por segmento de justiça e sexo feminino

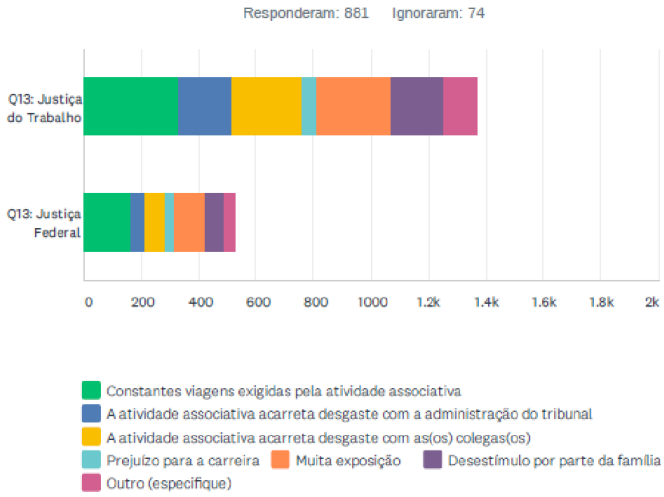


	SIM	NÃO	NÃO SE APLICA/NÃO FUI DIRIGENTE	TOTAL
Q13: Justiça do Trabalho (A)	9.29% 42 B	36.50% 165	54.20% 245 B	75.21% 452
Q13: Justiça Federal (B)	2.01% 3 A	32.89% 49	65.10% 97 A	24.79% 149
Total de respondentes	45	214	342	601

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Dentre os obstáculos para o exercício de gestão em uma entidade associativa, investigados na P41, foram apontados, em primeiro lugar, pelos magistrados e magistradas da Justiça do Trabalho e Federal, as constantes viagens, seguindo-se da excessiva exposição e o desgaste que essa atividade acarreta junto aos colegas de profissão. Especialmente para as mulheres, os dois primeiros obstáculos mais indicados, tanto para as juízas federais como para as trabalhistas, foram as constantes viagens e a excessiva exposição que essa atividade acarreta.

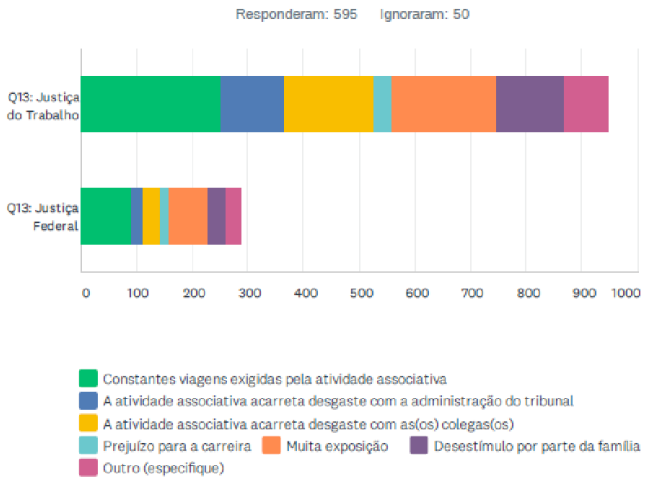
Figura 37 – Obstáculos para participar de associação de classe, por segmento de justiça



	CONSTANTES VIAGENS EXIGIDAS PELA ATIVIDADE ASSOCIATIVA	A ATIVIDADE ASSOCIATIVA ACARRETA DESGASTE COM A ADMINISTRAÇÃO DO TRIBUNAL	A ATIVIDADE ASSOCIATIVA ACARRETA DESGASTE COM AS(OS) COLEGAS(OS)	PREJUÍZO PARA A CARREIRA	MUITA EXPOSIÇÃO	DESESTÍMULO POR PARTE DA FAMÍLIA	OUTRO (ESPECIFIQUE)	TOTAL
Q13: Justiça do Trabalho (A)	52.06% 329 B	29.27% 185 B	38.77% 245 B	7.91% 50 B	40.82% 258	28.80% 182	18.83% 119	155.28% 1,368
Q13: Justiça Federal (B)	64.26% 160 A	21.29% 53 A	28.11% 70 A	12.45% 31 A	43.37% 108	26.10% 65	17.67% 44	60.27% 531
Total de respondentes	489	238	315	81	366	247	163	881

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Figura 38 – Obstáculos para participar de associação de classe, por segmento de justiça e sexo feminino



	CONSTANTES VIAGENS EXIGIDAS PELA ATIVIDADE ASSOCIATIVA	A ATIVIDADE ASSOCIATIVA ACARRETA DESGASTE COM A ADMINISTRAÇÃO DO TRIBUNAL	A ATIVIDADE ASSOCIATIVA ACARRETA DESGASTE COM AS(OS) COLEGAS(OS)	PREJUÍZO PARA A CARREIRA	MUITA EXPOSIÇÃO	DESESTÍMULO POR PARTE DA FAMÍLIA	OUTRO (ESPECIFIQUE)	TOTAL
Q13: Justiça do Trabalho (A)	56.03% 251	25.67% 115 B	35.49% 159 B	7.59% 34 B	41.74% 187	27.23% 122	18.30% 82	159.66% 950
Q13: Justiça Federal (B)	61.22% 90	13.61% 20 A	20.41% 30 A	12.24% 18 A	46.26% 68	23.81% 35	17.69% 26	48.24% 287
Total de respondentes	341	135	189	52	255	157	108	595

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Oportunizadas respostas abertas, houve entrevistadas(os) que disseram não participar de atividade associativa por "não querer discordar do tribunal"; não ter o perfil adequado; faltar tempo para se dedicar; "atrapalha a gestão da unidade jurisdicional"; "progressiva deterioração das entidades representativas da carreira"; prioridade para a função jurisdicional; "odeio política associativa"; "preconceito dos colegas na representação da carreira por uma mulher"; "não funciona"; "número limitado de diretorias e convite para formar chapa".

As fontes orais demonstram que a maioria das juízas e dos juízes é associada, mas a maior parte não participa mais proximamente das atividades associativas. Quem não é sequer associado à entidade associativa o justifica pelo fato de não concordar, de alguma forma, com a política desenvolvida.

Um dos entrevistados disse que a organização de classe na magistratura é importante, com atuação que possibilita mudanças de forma coletiva, tanto que é associado, mas o modelo não lhe atrai muito, para sua participação mais ativa, porque acha "um modelo um pouco acomodado, um modelo que evita desgastes, e, às vezes, é necessário um certo desgaste".

Parte das entrevistadas disse que os espaços obtidos pelas mulheres, nas associações de classe, não foram e não são oferecidos, foram conquistados "meio, assim, peraí, deixa eu entrar aqui, não foi ninguém que estendeu o tapete e falou venha". Esse caminho para ocupação das posições de diretoria, em associações, não foi fácil e "não foi trilhado naturalmente", "a gente foi se apertando pra chegar nesse lugar à mesa".

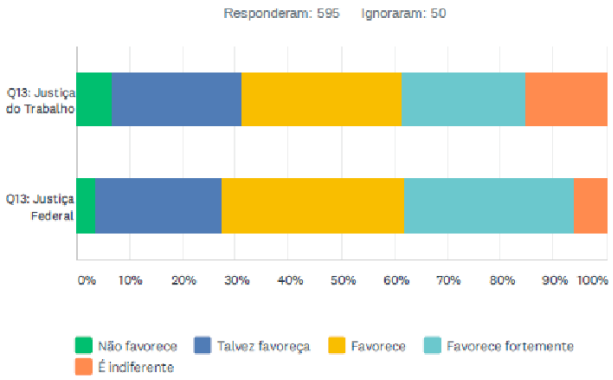
Não é graciosa a integração de magistradas em diretorias de associações de classe, um exemplo do que sustenta Alborch (2002, p. 12-3), ao dizer que um maior avanço das mulheres supõe uma redução do privilégio masculino a limites dificilmente aceitáveis pelos homens. Os homens têm o poder, o reproduzem, o exercem, enquanto as mulheres só foram capazes de exercer uma certa influência ou poder residual, em consequência, mulheres que assumem certas posições de responsabilidade são consideradas arrogantes e até mesmo testemunhas desconfortáveis.

Uma das entrevistadas diz que um dos episódios mais desafiadores que observa para as juízas é a atuação associativa, demandando muito diálogo na tentativa de se vencer resistências a um nome feminino, "mas nunca é dito que é por causa do gênero". O que se nota são "alguns olhares, alguns comentários, algumas situações" que levam à percepção da dificuldade de ocupação de espaço associativo por mulheres, alegando-se, por exemplo, não ser o momento de uma mulher assumir o comando de uma associação.

A P42 do *survey* indaga se a condição de pertencer ao sexo masculino favorece ao desempenho da atividade associativa. Dentre as(os) integrantes da Justiça Federal, 51% responderam que favorece e favorece fortemente e na Justiça do Trabalho o percentual, com a mesma resposta, foi de 46,36, o que demonstra proximidade de pensamento entre os ramos do Judiciário.

Aplicando-se o filtro do sexo feminino, 66,66% das juízas federais respondentes assinalaram que pertencer ao sexo masculino favorece e favorece fortemente o desempenho da atividade associativa, o que é reduzido para 53,57% quando se trata das juízas do trabalho. Aplicado o filtro do sexo masculino, somente 28,8% dos juízes do trabalho respondentes disseram que favorece e favorece fortemente e 28,43 dos juízes federais participantes também se posicionaram do mesmo modo.

Figura 39 – Condição de pertencer ao sexo masculino favorece a atividade associativa, por segmento de justiça e sexo feminino



	NÃO FAVORECE	TALVEZ FAVOREÇA	FAVORECE	FAVORECE FORTEMENTE	É INDIFERENTE	TOTAL
Q13: Justiça do Trabalho (A)	6.70% 30	24.33% 109	30.13% 135	23.44% 105 B	15.40% 69 B	75.29% 448
Q13: Justiça Federal (B)	3.40% 5	23.81% 35	34.69% 51	31.97% 47 A	6.12% 9 A	24.71% 147
Total de respondentes	35	144	186	152	78	595

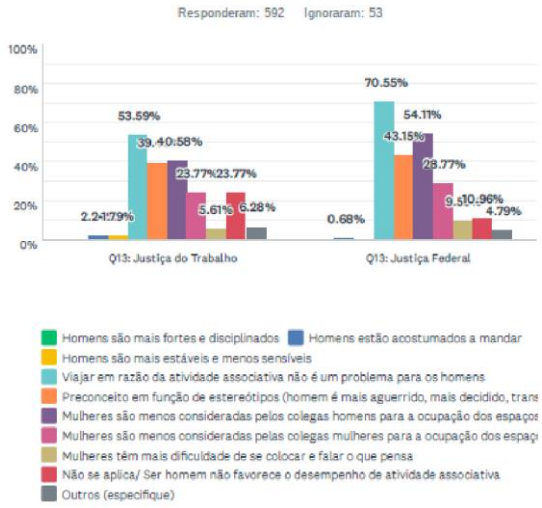
Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Dentre os motivos apontados pelos homens para esse sentimento de que a condição de integrar o sexo masculino favorece o desempenho da atividade associativa, conforme a P43, prevaleceram “viajar em razão da atividade associativa não é um problema para os homens"; “preconceito em função de estereótipos (homem é mais aguerrido, mais decidido, transmite mais confiança em questões políticas, demonstra mais facilidade, dentre outros)"; “mulheres são menos consideradas pelos colegas homens para ocupação de espaços políticos" e “mulheres são menos consideradas pelas colegas mulheres para ocupação de espaços políticos".

Para as juízas, "viajar em razão da atividade associativa não é um problema para os homens" é o primeiro motivo apontado para a facilidade dos homens na atividade associativa. No entanto, chama a atenção que, antes mesmo dos preconceitos causados pelos estereótipos, as magistradas indicaram, em segunda posição, "mulheres são menos consideradas pelos colegas homens para ocupação de espaços políticos".

Observa-se que houve um significativo número de respostas na opção "mulheres são menos consideradas pelas colegas mulheres para ocupação de espaços políticos", como um dos motivos que favorecem o desempenho da atividade associativa por homens, pois 148 juízas do trabalho e federal assinalaram esse fundamento, em um total de 592 magistradas.

Figura 40 – Motivos que favorecem os homens na atividade associativa, por segmento de justiça e sexo feminino

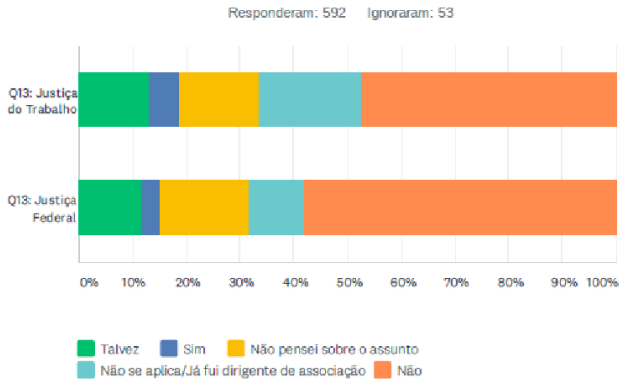


	HOMENS SÃO MAIS FORTES E DISCIPLINADOS	HOMENS ESTÃO ACOSTUMADOS A MANDAR	HOMENS SÃO MAIS ESTÁVEIS E MENOS SENSÍVEIS	VIAJAR EM RAZÃO DA ATIVIDADE ASSOCIATIVA NÃO É UM PROBLEMA PARA OS HOMENS	PRECONCEITO EM FUNÇÃO DE ESTEREÓTIPOS (HOMEM É MAIS AGUERRIDO, MAIS DECIDIDO, TRANSMITE MAIS CONFIANÇA EM QUESTÕES POLÍTICAS, DEMONSTRA MAIS FACILIDADE, DENTRE OUTROS)	MULHERES SÃO MENOS CONSIDERADAS PELOS COLEGAS HOMENS PARA A OCUPAÇÃO DOS ESPAÇOS POLÍTICOS	MULHERES SÃO MENOS CONSIDERADAS PELAS COLEGAS MULHERES PARA A OCUPAÇÃO DOS ESPAÇOS POLÍTICOS	MULHERES TÊM MAIS DIFICULDADE DE SE COLOCAR E FALAR O QUE PENSA	NÃO SE APLICA/ SER HOMEM NÃO FAVORECE O DESEMPENHO DE ATIVIDADE ASSOCIATIVA	OUTROS (ESPECIFIQUE)	TOTAL
Q13: Justiça do Trabalho (A)	0.00% 0	2.24% 10	1.79% 8	53.59% 239	39.46% 176	40.58% 181	23.77% 106	5.61% 25	23.77% 106 B	6.28% 28	148.48% 879
Q13: Justiça Federal (B)	0.00% 0	0.68% 1	0.00% 0	70.55% 103	43.15% 63	54.11% 79	28.77% 42	9.59% 14	10.96% 16 A	4.79% 7	54.90% 325
Total de respondentes	0	11	8	342	239	260	148	39	122	35	592

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Por fim, a P44 investiga o interesse da magistratura federal e do trabalho em ser dirigente de associação e 47,31% das magistradas trabalhistas disseram que não têm interesse, assim como 58,22% das juízas federais. Para os homens, 58,82% dos juízes federais não desejam exercer atividade associativa e 33,33% dos juízes trabalhistas também não desejam. No entanto, 40,98% dos magistrados da Justiça do Trabalho, que responderam à pesquisa, já foram dirigentes de associação e somente 16,67% dos juízes federais já atuaram em associações.

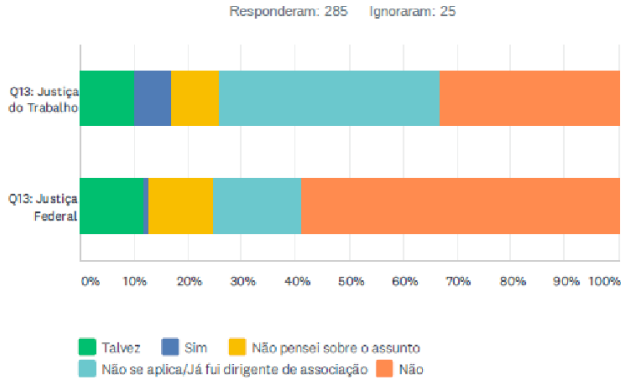
Figura 41 – Intenção de ser dirigente associativo, por segmento de justiça e sexo feminino



	TALVEZ	SIM	NÃO PENSEI SOBRE O ASSUNTO	NÃO SE APLICA/JÁ FUI DIRIGENTE DE ASSOCIAÇÃO	NÃO	TOTAL
Q13: Justiça do Trabalho (A)	13.00% 58	5.38% 24	15.02% 67	19.28% 86 B	47.31% 211 B	75.34% 446
Q13: Justiça Federal (B)	11.64% 17	3.42% 5	16.44% 24	10.27% 15 A	58.22% 85 A	24.66% 146
Total de respondentes	75	29	91	101	296	592

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Figura 42 – Intenção de ser dirigente associativo, por segmento de justiça e sexo masculino



	TALVEZ	SIM	NÃO PENSEI SOBRE O ASSUNTO	NÃO SE APLICA/JÁ FUI DIRIGENTE DE ASSOCIAÇÃO	NÃO	TOTAL
Q13: Justiça do Trabalho (A)	9.84% 18	7.10% 13 B	8.74% 16	40.98% 75 B	33.33% 61 B	64.21% 183
Q13: Justiça Federal (B)	11.76% 12	0.98% 1 A	11.76% 12	16.67% 17 A	58.82% 60 A	35.79% 102
Total de respondentes	30	14	28	92	121	285

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Apesar das dificuldades verificadas para as mulheres conquistarem espaço no ambiente associativo, como dirigentes, contata-se a expressiva influência do trabalho das associações de classe no letramento das magistradas para os temas

que envolvem gênero, estimulando e impulsionado o coletivo das juízas, a partir das suas próprias demandas e conflitos, a identificar e se defender contra microagressões e agressões cotidianas, conviver com os dilemas da conciliação entre vida familiar e profissional, assim como a ocupar espaços na instituição.

Essa forte influência associativa caracteriza-se, como registrado, um achado de pesquisa, pois, com a abertura cognitiva das juízas pode haver maior percepção quanto às brechas de gênero na carreira da magistratura, diminuindo, por exemplo, o número de juízas que abdicam de evoluir na carreira e assumir importantes espaços políticos e profissionais que, por sua vez, são elementos de contribuição para uma promoção por merecimento.

7.3 Artesania das magistradas na tessitura do Judiciário

A literatura explorada nesta pesquisa, publicada em livro, indica que o mundo ainda não parece aceitar diferenças, respeito, remuneração equânime e consideração quando se trata de mulheres, fazendo com que permaneçam, na agenda global, ações que objetivem a equidade de gênero, para a diminuição dos hiatos existentes entre homens e mulheres, em diversas áreas da vida, o que não poderia ser diferente em relação ao Judiciário.

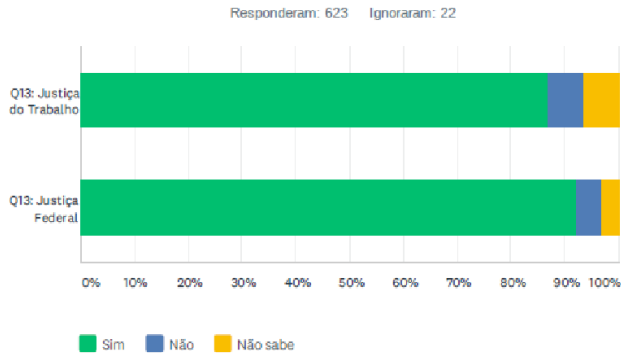
A pluralidade deve ser observada como forma de mudança no perfil desse poder da República, possibilitando sua remodelação ao ponto de se ampliar a representatividade interna feminina, tanto sob o aspecto numérico e, portanto, de visibilidade, como em sua substância. Dessa forma, a maior diversidade será observada na composição dos quadros do Judiciário, em relação a gênero e de forma transversal, principalmente em instâncias superiores, quanto mais se prestigia a participação feminina, a fim de que, de fato, sejam rompidas as barreiras invisíveis que se apresentam às mulheres na magistratura, consolidando-se uma *instituição plural e inclusiva* e, consequentemente, mais participativa.

Na P26 do *survey*, foi questionado se deveria existir um número maior de mulheres com assentos nas bancadas dos tribunais. Na Justiça do Trabalho, 68,04% dos homens responderam que sim e 14,95% afirmaram que não, sendo que 17,01%

disseram que não sabiam. Na Justiça Federal, 64,15% dos respondentes afirmaram que sim, 26,42% disseram que não e 9,43% que não sabiam, sendo nesse ramo de justiça a presença maior do sentimento, entre os homens, de que não há necessidade de mais mulheres como desembargadoras.

Quando a mesma P26 recebe o filtro do sexo feminino, vê-se a diferença no percentual de respostas positivas em relação àquelas oferecidas pelos respondentes do sexo masculino. Quase a totalidade das magistradas federais afirmaram que deveria existir mais mulheres integrando as bancadas dos tribunais, mais precisamente 92,26%. Na Justiça do Trabalho, 86,75% responderam afirmativamente à indagação.

Figura 43 – Necessidade de mais mulheres nas bancadas dos tribunais regionais e superiores, por segmento de justiça e sexo feminino



	SIM	NÃO	NÃO SABE	TOTAL
Q13: Justiça do Trabalho (A)	86.75% 406	6.84% 32	6.41% 30	75.12% 468
Q13: Justiça Federal (B)	92.26% 143	4.52% 7	3.23% 5	24.88% 155
Total de respondentes	549	39	35	623

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Mesmo com a distância numérica entre homens e mulheres na ocupação dos assentos em tribunais e a necessidade de uma quantidade maior de magistradas nesse lugar, apurada pelo *survey*, os entrevistados e entrevistadas afirmam inexistir diferenças entre o trabalho desenvolvido pelas magistradas e aquele desempenhado pelos magistrados. O que fica evidente, no entanto, são as dificuldades enfrentadas pelas juízas.

A E14 não percebe distinção, no exercício da profissão, entre magistrados homens e mulheres, compreendendo que ser um bom profissional independe do gênero. O E9 não enxerga qualquer diferença na capacidade da colega juíza na gestão de Vara Federal, não tendo o que diferenciar, "é maravilhosa", "não tem nem o que diferenciar", sendo as magistradas "bem atuantes" e "têm voz ativa". O contraste, como apontaram E14 e E6, encontra-se no caminho percorrido pelas mulheres para se chegar no Judiciário e na disparidade de oportunidades.

> E14: Com toda sinceridade, não percebo. Acho que um bom profissional é um bom profissional, sendo homem ou sendo mulher. Não quero, aqui, ignorar as diferenças, mas, é, conheço homens que têm uma sensibilidade muito mais aguçada do que muitas mulheres e, portanto, conseguem, de alguma maneira, colocar isso no ato do julgamento, que eu, particularmente, acho superimportante e, também, mulheres que têm características normalmente atribuídas aos homens, ainda que a partir de determinados estereótipos, e que também conseguem conciliar muito bem essas qualidades. Então, conheço excelentes magistrados homens e excelentes magistradas mulheres. **Acho que o que diferencia os dois é muito mais a dificuldade que existe em relação ao caminho feminino**. Mas, chegando lá, eu acredito que os dois fazem um trabalho de igual qualidade, ainda que, repito, normalmente as mulheres sejam submetidas a um critério de julgamento muito mais rígido. Como eu digo**, o homem, ele pode só ser bom, até ser médio bom, a mulher, normalmente, se exige dela que seja excepcional e, muitas vezes, nós mulheres, inconscientemente reproduzimos um pouco [...]**. (grifo nosso).
>
> E6; [...] Eu não enxergava nenhuma diferença. Ela [exemplo de uma juíza] tinha, assim, um desempenho, eu enxergando, muito bom e eu enxergando as outras pessoas, talvez seja aí a sua pergunta [...] eu não vi problema com ela. Nenhum. Pelo contrário, eu enxergava ela trabalhando muito bem e eu enxergava as outras pessoas também olhando ela como trabalhando muito bem, sempre de forma respeitosa [...] No Tribunal Regional Federal [...] várias juízas que substituem no tribunal são muito respeitadas e trabalham bem. Eu não enxergo, assim, eu acho que **o maior problema é a disparidade do número. A disparidade de oportunidades. Quem tem oportunidade, exerce bem, quem tem oportunidade é respeitada, só que a oportunidade é muito pequena**. (grifo nosso).

A E12 afirmou que não percebe distinção entre exercício de gestão por mulheres e homens no Judiciário. No entanto, vê que quando uma mulher se destaca em gestão e se torna uma referência, sempre se enfatiza o fato de ser mulher, ser forte, "sempre vem aquela questão da mulher forte, da mulher competente",

acrescentando: "não sei se tem distinção, mas, pelo menos, na distinção de tratamento, no modo de se encarar a atuação daquela mulher eu acho que ainda tem sim, ainda causa estranhamento quando uma mulher se destaca".

Interessante observar estereótipos que envolvem a atuação das mulheres no exercício da profissão de juízas. A E8 reporta que, em alguns episódios, considerados raros, mas existentes, alguns colegas, ao comentarem determinadas decisões judiciais, falavam sobre "jeito feminino de julgar", como sendo um julgamento "fora da curva", "que não tem nada a ver". No entanto, ao perceberem a presença da E8, diziam que o comentário não era pra ela, como se afirmassem que a forma como a E8 julgava assemelhava-se a deles mesmos, homens, não sendo, portanto, feminina, mas semelhante à praticada pelos juízes.

> E8: Nas vezes que acontecia [...] **o jeito feminino de julgar é** quando fosse, era **fora da curva** [...] **ia pra um lado que não tinha nada a ver**, como se fosse assim, vai pra um lado que não tem nada a ver [...] não era comentando do meu jeito, não era comentando do meu, às vezes que aconteceu isso não era comentando da minha decisão. Era comentando de alguma decisão aí falavam o jeito feminino de julgar. Aí, via que eu tava, aí diziam não que você seja, como se fosse assim, o seu jeito não é feminino, o seu jeito de julgar não é feminino, é como o nosso [...] eu acredito que tenha um jeito feminino de julgar mesmo. Eu acho que a gente é mais sensível, eu acho que a gente é mais detalhista. Nós somos mais sensíveis, mais detalhistas, mais pacientes, escutamos mais, de regra, né? [...] Eu percebo mais essa questão de preocupação com a pessoa [...] E essa questão do detalhe, do detalhamento é algo assim, que até os colegas, quando a gente conversava a sério sobre esse tema, chegava, assim, a objetividade masculina e a mulher mais, com a visão mais sistêmica, que hoje é tão valorizada, né? A visão mais sistêmica e holística da coisa, dos fatos, dos acontecimentos e também com esses, assim, o detalhe que faz a diferença, porque aquilo ali, a motivação pode tá num detalhe, o detalhe pode justificar muita coisa [...] e com relação à área criminal, tinha um aspecto que eles sempre comentavam também e eu já vi outros comentários a respeito [...] eu cheguei a ver algum estudo sobre isso [...] mas que as mulheres têm tendência, quando estão na jurisdição criminal, a serem mais firmes e mais, pelas sentenças, mais, é duras do que os homens [...] inclusive tinha um colega que brincava comigo porque ele dizia [...] você [...] é toda boazinha, gentil, delicada, trata a parte, as partes saem, advogado, que juíza maravilhosa, na hora da sentença, condenação é pior do que a minha, a sentença dela é mais dura do que a minha. Eu dizia, olhe, responsabilidade não tem nada a ver com cordialidade, urbanidade [...]. (grifo nosso).

Rememore-se, aqui, a elaboração sobre injustiça epistêmica ressaltada no capítulo 3. O que se percebe, com a classificação do "jeito feminino de julgar" como sendo "fora da curva", que "não tem nada a ver", é o déficit de credibilidade por preconceito identitário em relação às decisões das magistradas, tornando-as sujeito da injustiça epistêmica contra si, conforme explica Fricker (2017, p. 13).

No campo judicial (Bordieu, 2002), o exercício do poder é predominantemente masculino, generificado e assimilado como pertencente aos homens naturalmente, o que demanda lutas simbólicas para legitimação da atuação das mulheres nesse campo, buscando-se afastar o paradigma estereotipado que prejudica a credibilidade das mulheres no ambiente profissional e a "marginalização hermenêutica" (Lagarde y de los Rios, 2018, posição 44).

O E13 ressalta a importância de mais mulheres nos tribunais, o que oferece equilíbrio, visões e experiências diferentes, sem que as mulheres precisem mudar o comportamento ou a forma de sentir. Para a E12, a diversidade em tribunais é de extrema importância, a fim de que haja perspectivas diferentes nos julgamentos, mas sabe que isso não é garantia de um olhar diferente.

> E12: Eu considero de extrema importância. Se fala hoje em julgamento com perspectiva de gênero, julgamento com perspectiva de raça, com perspectiva social, também, né? Então **eu acho que pra que haja essa perspectiva de fato, é de extrema necessidade que exista uma mulher pra se julgar com perspectiva de gênero, que exista um preto ou um pardo pra se julgar com perspectiva de raça, pra que existam representantes dessas interseccionalidades**, digamos assim, para que essa perspectiva seja, de fato, aplicada num julgamento. Então, eu acho que é de extrema necessidade, pelo menos para se iniciar o debate, trazer outro olhar pra aquele julgamento pra aqueles casos, então eu acho que é sim de extrema necessidade. Além de se gerar representatividade, que já é algo muito importante. Você se ver em órgãos de cúpula, se ver no tribunal enquanto mulher, enquanto negro, enquanto membro da comunidade LGBTQIA+. Então você conseguir se ver naqueles espaços gera uma representatividade e gera em você o sentimento de que é possível até ali. Então eu considero, sim, de extrema importância. Eu creio que não é garantia de que a gente teria um julgamento mais diverso, digamos assim, não é garantia. Mas, eu creio que quanto mais a gente foge desse padrão que tá hoje estabelecido, mais se amplia a possibilidade de chegar a um julgamento, realmente, com a perspectiva de gênero, com a perspectiva de raça. Enquanto se mantiver esse padrão, que se fala muito do homem, branco, hétero julgando, julgando pretos, julgando mulheres, julgando

> questões que ele não tem tanta vivência, a gente tá muito mais propenso a não ampliar esses horizontes, não ampliar essa perspectiva de julgamento. Então, **quanto mais diverso esse órgão, esse tribunal, maior a possibilidade de chegar a um julgamento justo, embora não seja garantido, mas as possibilidades são ampliadas**. (grifo nosso).

Para a E14, não só a paridade de gênero e a interseccionalidade nos tribunais influenciam as decisões judiciais, mas, principalmente, a diversidade, mostrando a relevância de um Judiciário mais feminino e mais miscigenado, já que vemos o mundo a partir das nossas lentes.

> E14: **Eu acho que é muito importante diversidade**. Esse debate tem acontecido hoje em todas as ciências e, inclusive, por exemplo, na economia. Na economia esse debate tem acontecido da seguinte maneira, olha, a teoria econômica ela é construída por homens brancos do hemisfério norte. Será que esses homens vão ter a mesma sensibilidade para problemas de mulheres que eles não vivenciam? Para problemas de negros, para problemas de índios? **Me parece que quanto mais o Judiciário for diversificado mais essas pessoas poderão trazer as suas bagagens e as suas experiências pra contribuir no resultado final de decisões adequadas. Por mais que a gente possa e deva desenvolver o senso de alteridade, a gente nunca vai saber, exatamente, o que é a dor do outro**. Eu digo isso porque eu me interesso muito, também pela causa dos negros e nunca esqueço uma vez que estava conversando com uma cotista [estudante em IES com acesso por cotas] e que ela me fez uma pergunta. Alguma vez você já teve receio de entrar em um elevador? E eu, sinceramente, nem consegui entender a pergunta que ela tava me fazendo [...] mas o que ela queria me dizer é: para um negro, entrar num elevador, é sempre enfrentar ter que enfrentar um dilema sobre se ele vai ser admoestado por alguém que não vai deixá-lo entrar naquele elevador, que vai recomendar que ele use o elevador de serviço. Então, esse é um pequeno exemplo de como a diversidade é algo super importante e isso tem faltado no Judiciário. **Um Judiciário mais feminino, sem dúvida nenhuma, é um Judiciário que será mais sensível aos direitos das mulheres. Um Judiciário mais miscigenado, com maior representatividade de negros, indígenas, outras etnias, igualmente. Nosso Judiciário tem se tornado elitista, dentre outras coisas, porque os juízes saem também das classes altas e, muitas vezes, não têm nem mesmo o conhecimento e a sensibilidade para o que é a vida dos pobres do nosso país**. Então, acho que precisamos pensar muito nessas questões, acho que isso influencia, sim, as decisões judiciais, mas, devemos, inclusive, abrir esse espaço. Não se trata apenas de mulheres, mas de várias minorias, entendendo por minorias, entendendo essas minorias por um viés qualitativo. E repito. **Me preocupa, especialmente, a questão da mulher negra, nesse contexto, da mulher**

> **indígena, porque essas mulheres elas acumulam vulnerabilidades.** Eu acho que elas teriam muito a dizer e muito a contribuir, não só no Poder Judiciário como em várias áreas [...] um livro muito interessante que eu li recentemente [...] que se chama *Framers*, que é a ideia do *frame*, né? Quer dizer que o mundo não é uma realidade objetiva, a gente vê o mundo a partir das nossas lentes e, obviamente, que a nossa personalidade, o lugar de onde viemos, a nossa educação, nossos valores, nossas tradições, elas serão fundamentais nisso e o livro é mostrar que quanto mais *framers* nós tivermos mais nós vamos conseguir ver diferentes aspectos dos problemas [...]. (grifo nosso).

O constitucionalismo feminista volta-se o olhar à hermenêutica da diversidade e às instituições. Um Judiciário plural e diversificado retira a interpretação das normas constitucionais sob o olhar predominantemente masculino e branco, podendo trazer à centralidade o argumento sob outro ponto de vista.

A E11 afirma que a diversidade, como valor, deve ser espelhada em todas as esferas, não só nos tribunais, nas cúpulas, não sendo uma questão só de "topo de carreira", mas sim da legitimidade das decisões, sentindo-se a sociedade efetivamente representada naquele espaço, como espelhamento dos princípios democráticos, o que também é sustentado pela E7 em relação ao valor democrático.

> E11: **A importância não é só nas bancadas dos tribunais. Quando você entende que a diversidade é um valor, esse valor, ele tem que tá espelhado em todas as esferas, são nos tribunais. Não é uma questão de topo de carreira. É uma questão de distribuição e estrutura do poder.** Então, tá para além do magistrado x, da magistrada y. Não é um caminho biográfico, é um caminho de compreensão da importância da diversidade para que um poder espelhe os princípios democráticos. Então, eu acho que a gente, um dos cuidados e da percepção nesse discurso de paridade nos tribunais, porque não é paridade nos tribunais, é paridade em todas as esferas do poder. Então, é uma ação de múltiplos impactos. E isso a gente discute muito a questão da legitimidade. Diversidade ela traz legitimidade, legitimidade da decisão. A sociedade se sente representada naquele lugar. (grifo nosso).
>
> E7: Eu acho que são muitos movimentos. Eu acho que tem o movimento de você tá lá e de você representar, né? De você representar as mulheres, de você, das estudantes, das mulheres olharem para o Judiciário que as represente, fazendo esse recorte de gênero, mas a gente pode fazer vários outros recortes, como raça, orientação sexual, etnia, enfim, vários recortes são possíveis nisso, falando aqui só da questão do gênero, questão de homens e mulheres, mas eu acho que tem um valor intrínseco o fato de o Judiciário

> representar a sociedade, tem essa correspondência. Eu acho que isso é um valor altamente democrático para que as decisões sejam mais legítimas, para que as pessoas entendam, se sintam representadas quando recebem uma decisão, independentemente de achar que mulheres decidem melhor que homens, não, mas eu acho que já é um valor e isso pode ser bom para estimular as gerações seguintes, esse espelho.

No percurso desta pesquisa, pode-se identificar bloqueios e desafios para a trajetória profissional das mulheres que se dedicam à magistratura. No entanto, um desafio que se destaca foi apontado pelas magistradas e se relaciona ao patriarcado assimilado e reproduzido pelas próprias juízas, o que contribui para se subestimar o processo de esclarecimento e conhecimento sobre os fossos de gênero.

Exemplo importante é o oferecido pela E14 que, ao ser indagada se as juízas mulheres são mais acessíveis às mulheres advogadas ou ao contrário, vê o machismo estrutural impregnado nas próprias mulheres, gerando preconceito em relação a outras, bem como se acreditando que se uma conseguiu chegar até um posto mais proeminente, as demais também poderão, sem qualquer avaliação crítica dos contornos que envolvem esse percurso:

> E14: Não necessariamente e, aliás, eu já tive várias experiências de mulheres com condutas machistas. Muitas vezes, **eu acho que as mulheres quando chegam a posições de liderança não têm a sensibilidade pra entenderem o quanto, muitas vezes, precisaram de ajuda,** o quanto o sucesso de uma carreira é definido não só pelo mérito pessoal, mas também por uma série de circunstâncias relacionadas ao acaso e, muitas vezes, até pelo fato de terem chegado lá, **elas criam uma falsa ilusão de que, bom, eu cheguei aqui pelo meu mérito, se eu posso todas podem, então por que que a gente vai ter que ficar aqui se preocupando, as mulheres que se virem.** E a gente percebe que na literatura e nos discursos isso, muitas vezes, acontece. Me chamou muita atenção o livro de uma das principais executivas do *Facebook*, a Sandberg, quando ela, Sheryl Sandberg, quando ela de certa forma diz que o maior problema das mulheres são as próprias mulheres, como se as mulheres não tivessem o arrojo ou a ambição para irem atrás dos seus próprios objetivos, quando a gente sabe que isso é muito mais delicado e, de fato, ultrapassar o machismo envolve também um trabalho de ressignificação do que é feminino, um aumento do poder de autoestima das mulheres e uma série de circunstâncias. Mas, culpabilizá-las, definitivamente, não é a melhor estratégia. E quando isso vem exatamente de uma mulher que é exemplo, isso mostra, claramente, como as mulheres

> que chegam na liderança nem sempre têm essa devida compreensão, do percurso que as levou até a liderança, de que muitas vezes foram beneficiadas também com muitos acasos ou sorte, como a gente diria, também, no bom português e que o fato delas terem chegado lá não quer dizer que outras mulheres, tão competentes como elas, ou até mais competentes, também poderiam chegar. **Nem sempre tenho encontrado nas mulheres que ocupam essas posições de liderança essa empatia e essa sensibilidade**. Aliás, em muitas vezes, tenho encontrado uma espécie, até, de desconhecimento ou uma espécie de má vontade em relação à causa feminina, como se aquilo fosse algum tipo de reclamação ou mimimi, o que é algo que, realmente, me entristece bastante. (grifo nosso).

Em articulação às considerações da E14, Garcia de León (2002, p. 18) rememora que as mulheres são filhas do patriarcado e que deste receberam o pior, os vícios e defeitos de toda dominação. A alienação feminina obscurece a compreensão da contribuição das próprias mulheres à opressão e à discriminação de gênero. A *balanza del género*, como denomina, pende, portanto, para o patriarcado, quando se observam posições de desprestígio à causa das mulheres, especialmente por aquelas que exercem posições de liderança, pensamento que se sintoniza com Lagarde y de lós Rios (2018, posição 1407), ao mencionar a desidentificação entre as mulheres, e Lerner (2019, p. 268), o que foi realçado no capítulo 2.

Na arena pública, segundo Garcia de León (2002, p. 256), há mulheres decididas a participar do poder e outras relutantes a ele. Aquelas que decidem não se envolver com o poder, que se apresenta com regras desequilibradas para as mulheres, podem demonstrar duas posturas: a denúncia explícita ou a denúncia tácita, que se traduz na não atuação, com conotação de passividade, mas que, sobretudo, é fruto de um sábio realismo em razão de algumas regras do jogo em relação à formulação das quais elas não participaram.

No outro extremo, as mulheres que se lançam aos jogos de poder também podem apresentar duas posturas. Ou estar sob a denominada "síndrome da abelha rainha"[123] e viver seu *status* de elite a partir do elitismo e da distância, ou apresentar postura solidária, consciente da opressão feminina e do esforço coletivo para erradicá-la (Garcia de León, 2002, p. 256).

[123] A expressão "síndrome da abelha rainha" foi definida por Staines, Tavris e Jayaratne, em 1973 (Blau; De Varo, 2006).

A "abelha rainha" é uma expressão para rotular algumas mulheres que alcançaram certas posições, em áreas tradicionalmente dominadas por homens, e que mostram a tendência, consciente ou inconscientemente, de sentir que o fizeram individualmente e por seus próprios méritos, menosprezando toda a consideração de gênero e distantes de toda consciência histórica. Por isso, têm a inclinação a não poupar outras mulheres dos esforços que elas mesmas tiveram que despender para alcançar a posição de responsabilidade onde se encontram, bem como atribuir glória e benefício ao fato de serem tão poucas, do mesmo sexo, em seu âmbito, dissociando-se de seu próprio sexo, não sendo solidárias com os problemas da maioria das mulheres (Garcia de León, 2002, p. 256-257, 2011, p. 15).

No lado oposto à categoria da "abelha rainha", as mulheres solidárias possuem consciência histórica de sua identidade e de seu gênero e converteram seu privilégio, ser uma mulher profissional de elite, em não criar e aumentar a distância social, mas, justamente, o oposto, ou seja, a alegria de ter poder e reparti-lo, colocando-se em condições de ajudar (Garcia de León, 2002, p. 257).

A partir das entrevistas deste estudo, constata-se que, com a ajuda das redes lideradas pelas associações de classe, vem sendo, paulatinamente, desconstruído o olhar alimentado pelo patriarcado e reproduzido pelas juízas no âmbito profissional e doméstico, contribuindo para a ressignificação da sua condição de mulheres e magistradas.

Um ponto que se observa das narrativas, e deve ser enfatizado, é que a maior consciência sobre equidade de gênero, estimulada no ambiente doméstico, pela família, nas várias fases da vida, reflete na importância e cuidado com essa matéria, nas relações estabelecidas no trabalho, por quem integra o Judiciário, proporcionando o arejamento cognitivo necessário à concretude e à seriedade da equidade como valor.

Algumas entrevistadas expressaram a influência positiva do ambiente familiar em que cresceram, com modelos que estimulavam o desenvolvimento intelectual e a autonomia feminina. Outra entrevistada registrou a influência positiva do ambiente familiar atual no desenvolvimento e apoio à carreira; um entrevistado afirmou participar ativamente da vida das(os) filhas(os), desde pequenas e um juiz disse tentar compartilhar com a companheira, que também exerce profissão de destaque,

as atividades domésticas e da família.

Conforme se apreende das entrevistas, a maior formação das(os) profissionais para temas de natureza humanística e social também contribui para a visão diferenciada sobre questões de gênero, o que se encontra em consonância às conclusões da pesquisa realizada pelo CNJ e IPEA, "O Poder Judiciário no Enfrentamento à Violência Doméstica e Familiar contra as Mulheres", referenciada no capítulo 5 deste livro, e pode colaborar a neutralização de uma possível manifestação da "síndrome da abelha rainha".

Significa dizer que administrações de cúpulas, integrada por agentes que também possuem esse perfil, apresentam maior atenção para o aspecto humano, assim como a presença de mulheres nessas posições e em espaços na alta administração, com esse mesmo contorno, favorece as transformações, possibilitando mais espaços ocupados por outras mulheres.

Percebe-se, assim, que os ambientes de positividade ao desenvolvimento do intelecto, com estímulo à equidade e formação intelectual das magistradas e magistrados, permitem a projeção de seus efeitos no cenário do trabalho, com maior sensibilidade aos fatos cotidianos que envolvem a consciência sobre a existência de fossos de gênero no Judiciário.

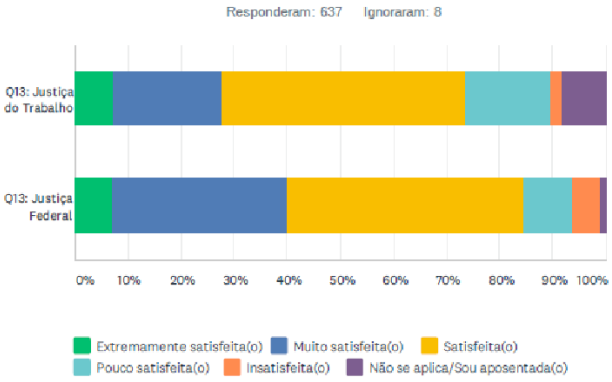
Diante dessa conjuntura, em que são observadas as transformações sociais das mulheres, acompanhadas por obstáculos, dilemas, paradoxos, tensões e enfrentamentos que revestem os temas a envolver o debate sobre gênero, especialmente no Judiciário, investigou-se, ainda, nesta pesquisa, o grau de satisfação dos juízes e juízas com a profissão, o que pode ser visto na P. 16 do *survey*.

As juízas que integram a Justiça do Trabalho estão extremamente satisfeitas (7,34%), muito satisfeitas (20,55%) e satisfeitas (45,91%), o que significa um olhar positivo para o exercício da profissão, pois 73,80% das respondentes se encontram entre extremamente satisfeitas e satisfeitas com o exercício da magistratura. No entanto, 18,03% encontram-se pouco satisfeitas e insatisfeitas.

Na Justiça Federal, as juízas respondentes se encontram extremamente satisfeitas (6,88%), muito satisfeitas (33,13%) e satisfeitas (44,38%), ou seja, 84,39%, percentual superior ao da Justiça do Trabalho, estão entre extremamente satisfeitas

e satisfeitas com a profissão. Pouco satisfeitas e insatisfeitas são 14,38% das juízas federais participantes do *survey*.

Figura 44 – Grau de satisfação com a profissão, por segmento de justiça e sexo feminino



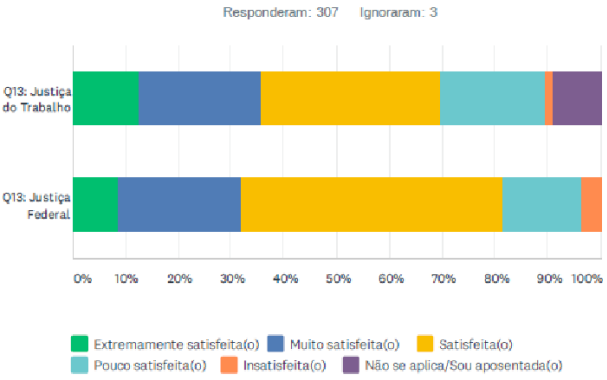
	EXTREMAMENTE SATISFEITA(O)	MUITO SATISFEITA(O)	SATISFEITA(O)	POUCO SATISFEITA(O)	INSATISFEITA(O)	NÃO SE APLICA/SOU APOSENTADA(O)	TOTAL
Q13: Justiça do Trabalho (A)	7.13% 34	20.55% 98 B	45.91% 219	15.93% 76 B	2.10% 10	8.39% 40 B	74.88% 477
Q13: Justiça Federal (B)	6.88% 11	33.13% 53 A	44.38% 71	9.38% 15 A	5.00% 8	1.25% 2 A	25.12% 160
Total de respondentes	45	151	290	91	18	42	637

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Ainda na Justiça Federal, os magistrados estão extremamente satisfeitos (8,41%), muito satisfeitos (23,36%) e satisfeitos (49,53%), o que corresponde a 81,30% de juízes respondentes com olhar positivo sobre a profissão. Porém, são 18,69% dos respondentes pouco satisfeitos e insatisfeitos com a magistratura federal. Atente-se para o fato de que, apesar de percentuais próximos, as juízas federais que participaram do *survey* são mais realizadas com a profissão.

Os juízes do trabalho estão extremamente satisfeitos (12,50%), muito satisfeitos (23%) e satisfeitos (34%) com a profissão, o que significa 69,50% dos respondentes. Pouco satisfeito (20%) e insatisfeitos (1,50%) correspondem a 21,50% dos magistrados do trabalho. Nesse segmento de justiça, as juízas também se encontram com uma visão mais positiva da profissão.

Figura 45 – Grau de satisfação com a profissão, por segmento de justiça e sexo masculino



	EXTREMAMENTE SATISFEITA(O)	MUITO SATISFEITA(O)	SATISFEITA(O)	POUCO SATISFEITA(O)	INSATISFEITA(O)	NÃO SE APLICA/SOU APOSENTADA(O)	TOTAL
Q13: Justiça do Trabalho (A)	12.50% 25	23.00% 46	34.00% 68 B	20.00% 40	1.50% 3	9.00% 18 B	65.15% 200
Q13: Justiça Federal (B)	8.41% 9	23.36% 25	49.53% 53 A	14.95% 16	3.74% 4	0.00% 0 A	34.85% 107
Total de respondentes	34	71	121	56	7	18	307

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

]´

Relevante se atentar para o fato de que, apesar de enfrentarem dificuldades na carreira e desempenho da profissão, dilemas que envolvem trabalho com conciliação da maternidade, responsabilidades familiares e domésticas, hiatos de gênero significativos, tanto na Justiça Federal como na Justiça do Trabalho, as magistradas se mostraram mais satisfeitas do que os colegas homens no exercício da profissão.

Essa satisfação pode ser um elemento considerável na artesania das mulheres para a modificação do *status* das juízas na instituição. É uma tarefa que enfrenta avanços e retrocessos, avança-se um ponto e se desfaz um outro, como a própria história do feminismo, em suas ondas, marcantes da temporalidade.

É possível se apreender que essa missão se encontra em curso a partir da fala das entrevistadas e entrevistados, iniciando-se com o autoconhecimento, com a conscientização sobre a própria condição de opressão e discriminação na qual se inserem as magistradas, mesmo exercendo uma atividade de proeminência, prestígio e poder.

Nesse percurso, além do processo de conscientização das magistradas sobre as distâncias entre mulheres e homens na instituição, discriminação e influência do patriarcado na vida das juízas e juízes, um outro movimento a ser feito e apontado

pela E11 é buscar estimular as juízas substitutas a avançarem na carreira, promovendo-se a juízas federais, titulares de Unidade Judiciária, evitando-se, ou mesmo diminuindo, a retenção das magistradas na base da carreira, assim como existência de políticas públicas internas nas instituições, que já são estimuladas pelo CNJ, "decisões administrativas de equilíbrio de gênero". Além dessas medidas, o mais significativo, para a E11, são as pesquisas sobre o tema, ressaltando a importância dessa investigação.

> E11: [...] estímulo à titularização. Sem titularização não há possibilidade [romper barreiras para avanço na carreira]. Quando se discute se o teletrabalho vai facilitar, vai estimular, e aí vai ser um estímulo para homens e mulheres, mas isso já é importante, eu acho que já começa nessa primeira, no primeiro foco, que é o estímulo à titularização. Não se ocupa [direção de foro]. Então, você não tem, é um efeito cascata. Então, você precisa primeiro incentivar a titularização das magistradas. Eu acho que essa é uma questão. E, eu acho que, bem, outra questão importante que eu vejo é a própria, é a existência de políticas deliberadas, é até uma redundância porque política já é uma escolha, mas, assim, é reforçando, né? De decisões políticas no sentido de equalizar a representatividade nos quadros, quer seja na gestão da escola, quer seja nos quadros administrativos. São decisões administrativas de equilíbrio de gênero que podem surgir na própria instituição, que são estimuladas pelo Conselho nacional de Justiça, que têm políticas próprias, por exemplo, dentro do STJ, no que tange a questão de quadros envolvendo servidores, de quadros de equilíbrio, de estímulo, assunção de direções dentro do STJ. Essas ações, assim, eu vejo como ações essenciais para essa pra esse caminho de construção de equilíbrio até a esfera do próprio tribunal. Eu acho, assim, nisso tudo, eu acho muito importante a pesquisa, o seu trabalho. E aí eu cito o exemplo da ação da comissão AJUFE Mulheres, que foi o ponto de partida pra várias discussões de gênero, não só na Justiça Federal como no próprio Conselho Nacional de Justiça e uma das primeiras ações que a associação fez foi uma pesquisa com as magistradas. Então, foi apurar dados, elementos, pra fazer esse enfrentamento, porque essas questões que são aparentemente flagrantes, elas não são enfrentadas estatisticamente, academicamente e isso é essencial pra é, pra formulação dessas políticas e dessas ações. Então, eu acho, eu queria só registrar a importância desse, e nós temos poucas, né? Poucas análises. Poucas análises sobre o tema. Então, elas estão nascendo, tão no nascedouro. Elas estão nesse nascedouro e esse substrato é importante pra reivindicação, né? Pra elaboração de ações que redundem num, numa estrutura igualitária do poder. Acho que é isso.

As pesquisas também são essenciais na visão da E3, que não compreende como se pode encontrar soluções para uma maior participação feminina no Judiciário se não houver a sustentação em dados, para que o senso comum não atravesse as percepções sobre o tema. Outro elemento indispensável é a capacitação em gênero, gênero e direito, na formação inicial e continuada das juízas e juízes, bem como a existência de um protocolo para julgamento em perspectiva de gênero:

> E3: [...] porque o senso comum, ele costuma nos trair quando a gente faz, quando a gente procura encontrar soluções ou quando a gente analisa o caso, a realidade. Então, eu vejo que é da maior importância, isso é um dos pedidos da Comissão AJUFE Mulheres, que o CNJ organize e promova a criação de uma plataforma permanente de dados sobre gênero e outros dados também, sobre a carreira da magistratura, gênero, raça, orientação sexual, se for o caso, idade, filhos, condição, classe, e que essa plataforma fosse permanente, ou seja, os tribunais teriam que alimentar essa plataforma com os dados a respeito dos juízes de cada um desses tribunais e cada novo juiz que fosse entrando na carreira ou promovendo, que esses dados fossem atualizados permanentemente [...] Um outro ponto [...] a gente precisa se capacitar nessa temática para compreender as dinâmicas que interferem nessa realidade. Eventos, leitura [...], grupos de estudo sobre essas questões [...].

A relevância da discussão sobre as dificuldades existentes para a progressão na carreira por mulheres, na magistratura, retirando-as de uma zona de conforto para refletir sobre o assunto, além de pesquisa e formação no tema são significativos ao enfrentamento desses desafios, para a E12.

> E12: Eu acho que, atualmente, o mais importante é que essa discussão seja trazida à tona, que a gente saia dessa, desse conformismo, talvez, que as mulheres vivem hoje, essas discussões que eu já tenho visto recentemente muito mais fortes de, embora não se consiga entender ou visualizar com uma concretude maior que dificuldades existem pra uma progressão na carreira, mas, de alguma forma tentar entender, realizar uma pesquisa, criar um grupo de trabalho, um grupo de estudo. Eu acho que isso é o mais relevante hoje. A gente sai muito do plano das ideias e tenta partir para a ação mesmo, né? tentar entender, tentar identificar e tentar solucionar a longo prazo.

A E4 afirma a necessidade de se moldar o ambiente institucional para a aceitação do debate sobre gênero, arrefecendo-se uma ala mais conservadora que não permitiria essa discussão no tribunal em um tempo anterior. Assim, os assuntos estão surgindo e não dialogar sobre a temática e tentar introduzir "uma certa equidade" vai se tornando *démodé*.

> E4: [...] os caminhos vão se construindo [...] é moldar espaços, a gente também tem que ir moldando os espaços para que eles se tornem cada vez mais femininos [...] calçando um caminho que se torne menos tortuoso para que a mulher ocupe esses espaços. Eu acredito muito em moldar espaços. A gente não quer entrar nos espaços de qualquer jeito. A gente quer entrar de uma forma que seja compatível com a nossa condição de mulher.

As políticas públicas são imprescindíveis para a E2, a fim de se avançar na participação feminina nas posições de liderança e ocupação de assentos nos tribunais sendo necessária a atuação do CNJ, assim como ocorreu com a política para integração de mais mulheres em bancas de concurso público, vindo, portanto, "de cima para baixo":

> E2: Eu acho que isso vai ter que vir do Conselho Nacional de Justiça, como veio, agora, a ordem relativa às bancas de concurso. Eu não acredito que não seja de cima para baixo. Eu não acredito numa mudança de cultura organizacional por parte dos tribunais. Sim [mudança constitucional para ascensão de mais mulheres nos tribunais]. Uma mudança como aconteceu no Equador, agora o Chile acho que vai tratar com paridade de gênero, embora não pareça que tenha ambiente político pra uma constituinte progressista ou pra uma emenda que seja, sabe? Eu acho que a gente ainda vai navegar um tempo, aí, com alterações pontuais, pílulas, do Conselho Nacional de Justiça.

No mesmo sentido a posição do E13, apontando as ações afirmativas ou legislativas, elaboração de critérios efetivamente objetivos que observem a maior dificuldade das mulheres na sua carreira e até mesmo uma política de reserva de vagas, como forma de diminuir as desigualdades de gênero na carreira das magistradas e, para o entrevistado, o mais relevante dos estudos e debates sobre gênero é a continuidade dessa abertura que vem sendo apresentada, da mudança de

paradigmas, "sem que haja uma exigência, até interna, de mudança da própria mulher".

O E5 chama atenção para o fato de que podem existir ações afirmativas, por atuação legislativa, para ocupação de vagas nos tribunais, mas destaca que também deve ser observado o mérito pessoal.

> E5: Acho que pode, uma ação afirmativa [...] também tem que se observar que, às vezes, as pessoas que têm um certo poder aquisitivo [...] que tem família que tem uma certa tradição, isso não impede que essa pessoa não tenha mérito, a gente não pode questionar isso. Muitas pessoas, até porque tiveram condições de ter mais acesso a recursos materiais no estudo, com seu mérito, chegam num lugar bem destacado. Mas eu acho que isso é possível, mas eu acho que isso é possível a partir de um movimento legislativo.

A E14 pontua que para o rompimento de barreiras na ascendência de mulheres aos tribunais é necessária a compreensão de iniciativas, como a formação de listas tríplices integradas somente por mulheres para escolha e nomeação da presidência da República a uma vaga em tribunal, ressignificando-se o que se chama "cotas", o que se conecta com a fala da E7, ao mencionar a necessidade de "cotas", apesar de registrar que a palavra vem sendo muito proscrita, estabelecendo-se percentuais mínimos de participação feminina em "bancas, composição de tribunal, listas tríplices", pois "a gente precisa de ações afirmativas para que as mulheres possam participar".

> E14: Eu acho que isso é fundamental. Eu acho que as pessoas precisam entender a importância de iniciativas como essas e ressignificar o que nós chamamos de cotas. Isso não é um privilégio. Isso é correção de injustiças históricas. Mas, como tudo na vida, essas iniciativas também precisam ser implementadas com muito cuidado porque, claro, nós queremos ter mulheres talentosas, temos mulheres talentosas para ocupar esses cargos e precisamos, então, encontrar mecanismos que deixem isso, também, de uma maneira muito clara. Eu sempre parto da premissa que aquele que está no poder não tem tantos incentivos para abrir mão do seu poder voluntariamente. É o que acontece, hoje, com os homens brancos e ricos, né? Que de certa forma dominam, dominam entre aspas, eu não estou querendo utilizar aqui uma terminologia excessivamente ideológica, mas que são aqueles mais privilegiados do ponto de vista a acesso a direitos e oportunidades. Talvez, isso não venha de uma questão meramente espontânea. Então, eu vejo com muito

> bons olhos esse tipo de iniciativa, acho que elas são necessárias e, especialmente, no mundo atual, e eu gostaria de concluir com isso, o que temos visto é que hoje várias das questões relacionadas a recrutamento e a julgamento de pessoas têm sido transferidas para algoritmos e que esses algoritmos têm mantido vieses sexistas e preconceituosos contra mulheres e, muitas vezes, o fazem simplesmente por não entenderem ou compreenderem adequadamente determinadas correlações.
>
> E7: Acho que essa política, essas ações afirmativas são importantes porque a gente precisa partir de algum lugar, né? Puxar as mulheres, ainda que seja a fórceps, pra dentro do Poder Judiciário e aí puxar mais pessoas negras, homens negros, mulheres negras, outras etnias, enfim, todo esse movimento, até que isso se naturalize, até que esse movimento, esse influxo de candidatos e pessoas entrando no concurso e outras decisões vindo isso acabe por promover uma maior igualdade. E tem, eu acho, que a gente tem que pensar no macro, na sociedade em que a gente vive. As poucas juízas que nós temos tão assoberbadas, ninguém quer participar, ninguém tem tempo [...] é muito difícil esse trabalho de convencimento das colegas [...] de colocarem seu nome pra participar de comissão, pra participar de banca, responder em tribunal, é muito difícil que elas aceitem, mas é porque é difícil mesmo, né? Pra quem tá ciente da necessidade dessa participação é difícil.

Para o E6, sobre a maior ocupação das mulheres nos tribunais, a OAB e o Ministério Público também precisam "quebrar barreiras, para poder permitir que nas listas oferecidas pelo Ministério Público e pela OAB figurem também ou figurem só mulheres", uma vez que os TRFs têm vagas destinadas a essas instituições. Por outro lado, além dessa ação, o E6 ressalta a necessidade de ambição das próprias mulheres no sentido de querer participar do jogo político do Judiciário.

Nesse ponto, articulam Feitosa, Almeida e Dias (2021) que as advogadas se encontram distantes das cúpulas da OAB, apresentando, portanto, dificuldade para acesso à magistratura a partir do recrutamento previsto no art. 94 da Constituição Federal de 1988, pelo quinto constitucional. No entanto, em 2020 a OAB estabeleceu a paridade de gênero para seu sistema eleitoral, no que diz respeito às chapas que concorrerão às presidências dos conselhos regionais, devendo ser integradas com, pelo menos, 50% das mulheres, o que pode refletir nas cúpulas do Judiciário[124]

[124] Houve Proposta de Emenda à Constituição, sob o nº 43/2016, originária do Senado federal, que previu a alteração o art. 93 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88) para que a lista sêxtupla, elaborada por órgãos de representação da classe dos advogados e de membros

(Feitosa *et al.*, 2021).

A variável trazida pelo E6 configura um achado de pesquisa de destaque, pois, como visto no decorrer da pesquisa, o nicho masculino nos tribunais também é alimentado pelo preenchimento, por homens, das vagas destinadas à OAB e Ministério Público, o que precisa ser repensado, internamente, por essas entidades, como forma de contribuir para a presença das mulheres nas bancadas dos tribunais.

A pesquisa constatou que os bloqueios existentes, e que dificultam o acesso das magistradas aos assentos nos tribunais e às posições de gestão na alta administração, podem ser ultrapassados observando-se 1) o processo de autoconhecimento das juízas, com a conscientização sobre sua condição de mulheres, permeada por dificuldades, conflitos e dilemas que envolvem a visão de mundo pelas lentes patriarcais; 2) estímulo para que as magistradas não renunciem ao direito de se promoverem para juízas federais, titulares e, assim, não sejam retidas na base da carreira; 3) necessidade de realização de pesquisas, estudos, formação inicial e continuada da magistratura e, ampliadamente, letramento da magistratura sobre questões de gênero, o que possibilita a retirada das próprias mulheres de um "certo acomodamento" ou permanência em uma "zona de conforto", maior entusiasmo ou ambição para tomar parte nos jogos de poder e mudança das lentes em relação à condição de gênero na profissão, inclusive dos colegas homens; 4) redesenho do ambiente institucional, moldando os espaços para maior integração das magistradas, sem que essas precisem abandonar sua condição de mulheres e se encaixar no modelo masculino predominante no Judiciário; 5) políticas públicas que comportem ações afirmativas para maior participação e integração feminina na instituição, estabelecidas no âmbito dos tribunais, inspiradas pelas diretrizes já existentes e elaboradas pelo CNJ ou mesmo por modificações legislativa; 6) participação da OAB e Ministério Público nesse processo, contribuindo para formação de listas tríplices com mulheres profissionais dessas instituições, ou exclusivamente integradas por mulheres, a fim de aumentar a possibilidade de

---

do Ministério Público tivessem a representação mínima de 1/3 de cada um dos gêneros, masculino e feminino, o que garantiria, segundo a justificativa da proposta, que pelo menos duas das vagas da lista fossem preenchidas por mulheres e que ao menos o nome de uma mulher esteja na lista encaminhada ao Presidente da República. A proposta foi arquivada em 2018 (Senado Federal, 2016).

nomeação dessas profissionais na vaga destinada ao quinto constitucional junto aos tribunais.

A investigação demonstrou, ainda, a dimensão significativa atribuída à necessidade epistemológica sobre a inserção das mulheres no Judiciário e as dificuldades que enfrentam no decorrer da carreira profissional na instituição. Trata-se de uma elite que, apesar da proeminência alcançada, resolveu se inserir em um nicho tradicionalmente considerado como masculino, com a consequência de que, apesar de exercer função de poder e prestígio perante a sociedade, integra uma elite discriminada, quando colocada como núcleo de observação empírica.

A partir da construção e compartilhamento do conhecimento, ações como as desenvolvidas pelas associações de classe permitem que as mulheres que desempenham o papel de magistradas no Judiciário possam se tornar agentes de sua própria transformação, não só no trabalho, mas também com reflexos no ambiente doméstico e na sua própria forma de enxergar o mundo patriarcal no qual se encontram inseridas.

Com a iniciativa associativa, a partir de ações individuais, coletivos de mulheres magistradas vão se formando e possibilitando a troca de experiência e apoio mútuos, em uma rede rizomática que pode atingir uma dimensão solidária relevante para atuação na transformação histórica, cultural e social.

Não se desconhece, como afirmou a E14, que um grupo predominantemente vinculado ao poder durante tanto tempo apresente dificuldade em compartilhá-lo com um outro grupo, ao qual são "concedidas" pequenas porções nessa participação, quase sempre na condição de pioneiras mulheres magistradas, o que significa a possibilidade de mudanças lentas. Nesse caso, soluções como implementação de ações afirmativas mais efetivas precisam de espaço na agenda do órgão que, por atribuição constitucional, tem como missão pensar soluções para o Judiciário, que é o CNJ.

No entanto, atente-se para o que Lerner (2019, p. 267) destaca, ao afirmar que as reformas e mudanças legais, apesar de melhorarem a condição das mulheres, sendo parte importante do processo de sua emancipação, não mudará, essencialmente, o patriarcado, pois "tais reformas precisam estar integradas a uma extensa revolução cultural para transformar o patriarcado e, assim, aboli-lo".

Flaquer (1999, p. 15), por sua vez, explica que "as verdadeiras revoluções são sempre culturais". O que importa, na mudança social, é a "transformação das ideias e valores, por mais que a modificação dos comportamentos costume ser prelúdio de transformações e um sinal decisivo de que algo está em movimento".

Para Kilomba (2019, p. 11), o percurso de conscientização coletiva "não é, de forma alguma, um percurso moral, mas um percurso de responsabilização", "a responsabilidade de criar novas configurações de poder e reconhecimento". Essa transformação das ideias e valores vem sendo observada na tentativa do letramento em gênero e carreira, gênero e direito, assim como temas conexos, o que pode ser expandido além das fronteiras femininas, alcançando os magistrados.

Apesar de lento esse processo, as juízas têm um papel ativo nessa artesania, pois, sendo os homens integrantes, em sua maioria, das cúpulas e órgãos de administração, podem ser importantes aliados no processo de transformação da atual fotografia da participação feminina no Judiciário, já que, como disse Carvalho (2019, p. 19), "mudar a história frequentemente dependeu também da atuação de determinados grupos de elite".

A vontade e responsabilidade do grupo social em provocar as transformações na instituição, com um redesenho das configurações de poder, é fator decisivo para a concretude desse objetivo e, como demonstrou essa pesquisa, as mulheres e magistradas, apesar de todas as tensões e enfrentamentos pelos quais passam na profissão, estão até mais satisfeitas no exercício de suas funções do que os colegas homens, favorecendo a sua agência no caminho de um outro modelo institucional, que as inclua em suas plenas capacidades.

CONCLUSÃO

A história, que se iniciou com uma pergunta de pesquisa, parece ter chegado ao fim. A trajetória da investigação foi desenhada para se tentar decifrar enigmas que envolvem as mulheres no Judiciário, a partir da problemática estabelecida pela indagação: "A questão de gênero interfere no progresso da carreira na magistratura federal?".

A busca pela resposta a essa pergunta permitiu a realização de uma pesquisa empírica em Direito, que se apresenta imersa em um contexto social, cultural e histórico, distanciando-se do senso comum, da especulação e se aproximando da epistemologia, o que pode contribuir para mudança de lentes e perspectivas, assim como estimular a realização de novas pesquisas.

Estudar uma instituição como o Judiciário é tarefa complexa e que demanda sustentação teórica, ainda mais quando se tem como objetivo o olhar para as mulheres magistradas no Judiciário Federal brasileiro e os desafios que perpassam sua trajetória profissional, especialmente a ocupação de cargos de gestão e visibilidade, na administração dos tribunais, e integração de suas bancadas.

As duas primeiras hipóteses construídas para a pesquisa foram confirmadas. A partir da literatura consultada e das fontes primárias utilizadas neste estudo, percebe-se a existência de bloqueios para a ocupação de cargos por mulheres nas instâncias intermediárias e superiores da Justiça e esses obstáculos podem ser identificados.

Inicialmente, apresentam-se adversidades de ordem estrutural, assimiladas e reproduzidas na história, na cultura, nas relações sociais e que atingem as mulheres indistintamente. Não se trata de desafios restritos às magistradas. Há um feixe complexo de reveses que são enfrentados pelas mulheres na vida cotidiana e com mais vigor quando se trata de mulheres atingidas por múltiplas vulnerabilidades, negras, pobres, integrantes da comunidade LGBTQIAPN+ ou que não se amoldem ao padrão androcêntrico e patriarcal.

Às mulheres, em geral, é exigido o encaixe estereotipado que se adeque aos padrões que foram construídos sem o seu protagonismo, assim como lhes foram

suprimidos direitos e providenciado o seu apagamento da história. No entanto, os movimentos de mulheres e os feminismos, em seu prisma de manifestações, possibilitaram avanços importantes ao seu reposicionamento no mundo, mesmo que sem linearidade no tempo.

Esse desafio estrutural é muito sólido. Aqui, há a influência decisiva do patriarcado e da dominação masculina, que se manifestam com a contribuição das próprias mulheres. A literatura, costurada às narrativas das fontes orais e aos dados obtidos no *survey*, permitiu a compreensão de que há um processo difícil para a desconstrução dessa estrutura, mas que precisa ser persistente, a fim de que haja possibilidade à transformação das instituições e das pessoas, refletindo nas mulheres e na agência sobre suas próprias decisões e exercício de suas capacidades plenamente.

A investigação que originou este livro observou que a mola propulsora da força simbólica da dominação masculina é obtida pela ordem social reproduzida no tempo e nas instituições, compartilhada tanto por homens como por mulheres, mediante a aceitação, muitas vezes sem questionamentos, de condutas e papéis que lhes são impostos como próprios da sua existência, o que permite que sequer as vítimas da opressão a percebam.

As relações sociais e culturais são irrigadas pelo poder do patriarcado, que permanece presente, fortemente, em razão de sua institucionalização no próprio ambiente familiar. É dizer, a autoridade do homem, no interior da família, inquestionável, ainda se observa e é aceita, mediante submissão dos seus integrantes e do reforço oferecido por outras instituições, como igreja, escola e ambientes de trabalho.

A explicação à aceitação e predominância da autoridade do homem, de forma, muitas vezes, resignada, pode ser assimilada pela violência simbólica, sutil, invisível às próprias vítimas, que internalizam a autoridade masculina e consideram a perpetuação dos padrões, modelos e da própria história algo natural.

Um outro desafio ontológico identificado é a transversalidade das atividades e obrigações derivadas das tarefas de cuidado, domésticas e maternidade. Ficaram evidenciados, no estudo, os dilemas e dificuldades das mulheres, não somente, portanto, das juízas, mas também das juízas, em conciliar essas atribuições com a

atividade profissional, o que lhes causa culpas e sentimento de "abandonar" os filhos, além de suportarem a responsabilidade de terem que atuar como o amálgama da preservação dos afetos na família.

A atuação equilibrista na cena do trabalho também é uma tribulação substancial. As mulheres vêm ingressando, cada vez mais, no mercado de trabalho, mas enfrentam obstáculos, por vezes caracterizados, pela literatura, mediante metáforas, com a finalidade de oferecer a melhor compreensão desses eventos.

As barreiras e variadas discriminações enfrentadas no ambiente do trabalho geram relações assimétricas de poder na profissão, assim como a prevalência dos estereótipos insere as mulheres em posição de desvantagem, uma vez que lhes são atribuídas características relacionadas à emotividade, cuidado, compreensão, passividade, maternais, definidoras, por exemplo, da sua inabilidade para assumir altas posições no trabalho.

Porém, mesmo que busquem a dissociação dos padrões tidos como femininos, aproximando-se de condutas julgadas como masculinas, são consideradas inapropriadas. Há uma tentativa de equilíbrio constante, além da necessidade de terem que demonstrar, a todo tempo, que são boas o suficiente para a função, com volume de esforço muito maior do que aquele exigido aos colegas homens. As mulheres profissionais deparam-se com barreiras como "teto de vidro", "solo pegajoso", "labirinto de cristal", "fronteiras de cristal", "corda-bamba", fenômenos que se conectam às dificuldades enfrentadas pelas juízas, no curso de suas carreiras no Judiciário.

Além dos desafios estruturais, de natureza geral, que acompanham as mulheres no cenário do trabalho e que também se aplicam às juízas, ao se observar a carreira da magistratura federal, sob a perspectiva de gênero, o estudo logrou comprovar parte das demais hipóteses formuladas ao início da investigação, assim como identificou achados de pesquisa que contribuem para investigações futuras.

Com muita relevância, a estrutura da carreira na magistratura federal é apontada como fator de dificuldade para a progressão funcional, em especial para as mulheres, e, em menor proporção, para os homens, pelos seguintes motivos: 1) Os TRFs englobam vários estados da federação, o que alarga as fronteiras espaciais de atuação funcional das magistradas e magistrados; 2) a promoção para juíza federal,

titular de Vara Federal, acontece, geralmente, após a juíza substituta encontrar estabilidade, fixando-se em capitais dos estados ou mesmo em cidades em que vive com a família, e o deslocamento geográfico, para cumprir esse objetivo de progressão funcional, pode ser elemento de desestruturação da vida familiar; 3) em geral, não há critérios objetivos bem definidos para a promoção por merecimento e convocações para atuação nos tribunais, favorecendo o aspecto sócio relacional, a subjetividade, o "jogo político" e desprestigiando a antiguidade e independência das juízas e juízes; 4) ainda em razão da distância geográfica, as magistradas, após um longo período de carreira e vida familiar estabilizada, podem optar por não concorrer à promoção para os tribunais, se a sua sede se localizar distante de onde vivem com a família.

Nesse cenário, a importância atribuída ao desenho institucional da carreira e sua atuação desfavorável às magistradas são consideradas um achado de pesquisa, eis que não percebida, com a importância constatada pela pesquisa, no momento da construção das hipóteses, mas destacado, com relevo, durante as narrativas oferecidas pelas fontes orais e pelos dados colhidos no *survey*, especialmente em relação à postura de "desbravamento" que precisa ser assumida pelas juízas para conquistar a progressão funcional, repercutindo, ainda, na opção em não se promover.

Além disso, a pesquisa constatou que se apresenta necessário um redesenho da instituição para que as magistradas não se sintam "um peixe fora d'água", "café com leite", não sejam tratadas com "condescendência" ou tenham necessidade de assumir posturas e condutas consideradas masculinas. Conclui-se que a instituição demanda refletir sobre seu atual desenho e pensar uma modelagem que seja acolhedora ao feminino, pois, apesar dos avanços, ainda permanece com inspiração predominantemente patriarcal.

A terceira hipótese investigada também foi confirmada. Verificou-se que o fenômeno da renúncia ao direito de concorrer à promoção para juíza federal, titular de Vara Federal, de fato, influencia a ocupação dos assentos nos tribunais. Chega-se à conclusão de que esse acontecimento deve ser observado atentamente, pois, no panorama da pesquisa, apresenta-se como a maior interferência à baixa presença de mulheres nos tribunais, assim como na ocupação de posições proeminentes de

gestão administrativa, a partir do esvaziamento da presença feminina que provoca na lista de antiguidade das juízas e juízes federais.

Aqui, o achado de pesquisa consiste na constatação de que a baixa integração das magistradas, em posições de comando e gestão administrativa na Justiça Federal, sofre a atuação, além do aspecto relacional, desse esvaziamento da lista de juízas federais, em razão da renúncia ao exercício do direito à promoção, uma vez que, com a promoção, passam a atuar como juízas federais e não mais substitutas, aptas a assumir essas posições.

Outra descoberta relevante, nesse particular, consiste no fato de que o teletrabalho institucionalizado para magistradas e magistrados pode contribuir para mitigar os deslocamentos geográficos que desfavorecem as promoções das juízas e juízes substitutos, fato que foi observado e emergiu durante a investigação.

A quarta hipótese formulada ao início do estudo foi a de que exercer funções de gestão no curso da carreira contribui na ocupação dos cargos, em instâncias superiores e intermediárias, pelas magistradas. Em relação a essa afirmação, são tecidas algumas considerações conclusivas: 1) o aspecto relacional influencia não somente a ocupação das funções de gestão, mas, também, as convocações para atuação nos tribunais, e a presença nesses espaços contribui para futuras promoções, uma vez que traz visibilidade quanto ao trabalho desenvolvido pela juíza ou juiz; 2) é significativa a densidade atribuída, pelos participantes da pesquisa, ao aspecto relacional e à socialização como indutores de uma promoção por merecimento, ocupação dos espaços de gestão e convocações, aspectos que prejudicam fortemente as magistradas, já que essas se mantém, naturalmente, mais distantes dessa interação social, a fim de evitar interpretações equivocadas ou mesmo em razão das múltiplas tarefas cotidianas sob sua responsabilidade. Na fase exploratória não foi percebida a força desse indicador em um processo de progressão funcional na magistratura federal, tornando-o uma descoberta considerável.

A última hipótese estabelecida para este estudo é a de que há influência da inexistência do bloqueio da "quinta parte" da lista de antiguidade dos juízes e juízas federais no número reduzido de juízas em tribunais. Esse bloqueio consiste em uma barreira que atua como limitador do universo de concorrentes aptos às promoções por merecimento para os Tribunais Regionais Federais.

Algumas conclusões foram verificadas sobre essa dimensão do problema: 1) mesmo que exista o bloqueio da quinta parte mais antiga, todos os demais fatores que se apresentam como desafios à carreira das magistradas subsistirão; 2) em alguns tribunais há predominância masculina na magistratura mais antiga, titular de Unidade Judiciária; 3) no entanto, mesmo sem o limite da quinta parte, no TRF5, por exemplo, as listas tríplices formadas para promoção por merecimento aos tribunais foram majoritariamente masculinas; 4) esse limite de antiguidade não exclui a necessidade de um "apadrinhamento", de preferência masculino, como fator necessário ao provável sucesso em uma promoção para os tribunais, assim como não afasta o "jogo político"; 5) o bloqueio também não altera a necessidade do aspecto relacional; 6) a fixação da barreira, porém, apresenta-se como um critério mais justo para a carreira, tanto para mulheres como para homens, de justiça do tempo, prestigiando a experiência oferecida pelo tempo de exercício na magistratura; 7) para as juízas, a existência de universo reduzido para concorrência a uma vaga nos tribunais diminui as desigualdades em relação aos colegas juízes, pois assumem, em menor proporção e frequência, funções de gestão e são convocadas para atuar em tribunais, espaços que proporcionam grande visibilidade; 8) a fronteira da quinta parte assegura aos magistrados e magistradas um significativo tempo até que possam estar aptos a concorrer para uma vaga no tribunal, preservando-as(os) e poupando-as(os) da necessidade de participar dos "jogos de poder", o que pode contribuir à independência judicial; 9) a redução do número de elegíveis pode encorajar as mulheres a participarem da disputa por uma vaga nos tribunais.

Portanto, a existência de uma cláusula de barreira da quinta parte na Justiça Federal, tornando uma magistrada ou magistrado apta(o) a concorrer a uma vaga nos tribunais, não assegura, por si só, o aumento do número de mulheres nos tribunais. Porém, sua ausência também não favorece esse aumento. Ao contrário, a ampliação do número de concorrentes aumenta a arena política de disputa e arrefece a atuação independente da magistratura, o que pode acontecer muito precocemente e se prolongar por um bom tempo durante a carreira, estimulando o fenômeno do "carreirismo", explicado por Rocha (1995).

Aqui, deve-se registrar a descoberta relativa ao enfraquecimento da independência judicial proporcionado pela inexistência da quinta parte como

cláusula de barreira, que contribui para o aspecto relacional. A existência dessa cláusula impeditiva, a exemplo do que ocorre na Justiça do Trabalho, fortalece a independência judicial e prestigia a experiência proporcionada pelo tempo de carreira, sendo destacado, pelas fontes orais, como um critério mais justo à progressão funcional.

Alguns achados de pesquisa finais merecem registro. As associações de classe são indicadas como elementos importantes na tomada de consciência das juízas para o cenário de assimetrias de gênero existente na profissão e na vida pessoal, oferecendo um ambiente de suporte, acolhimento e letramento para e entre as magistradas, o que vem impulsionando algumas conquistas relacionadas à magistratura e gênero.

Reconhece-se a necessidade de maior participação das juízas nas atividades que envolvem a instituição, apesar do apontado cansaço e das múltiplas tarefas que se encontram sob sua responsabilidade, muitas vezes não compartilhadas equitativamente no âmbito do lar. Segundo as fontes orais, as juízas federais demonstram sua competência funcionalmente, mas o que existe é uma fenda de oportunidades, cabendo-lhes ocupar os espaços oferecidos e conquistar novos espaços.

Nesse contexto, compreende-se a necessidade de se estimular ações que impulsionam a participação feminina e a ocupação dos assentos nos tribunais por magistradas não apenas no interior do Judiciário. A OAB e o MPF, ao elaborarem suas listas sêxtuplas, para apreciação por parte dos desembargadores e desembargadoras dos tribunais, podem atuar como instituições agentes de transformação, prestigiando a presença das mulheres nessas listas.

Ressalte-se, por fim, a convergência quanto a necessidade de diversidade nos tribunais, verificada nesta pesquisa. A diversidade é característica do Estado Constitucional Democrático de Direito e deve estar presente não apenas nas cúpulas, mas integrar a tessitura do Judiciário, como forma de contribuir para que esse Poder da República seja mais democrático e represente, efetivamente, o povo, oferecendo-lhe uma hermenêutica decisional com as lentes da diversidade e da representatividade, numérica e substancial.

Um Judiciário plural e formado na diversidade poderá, de fato, refletir a

sociedade. Estudar esse Poder da República e compreender como a questão de gênero interfere no progresso da carreira das magistradas federais, os bloqueios e desafios existentes para esse avanço, significa cooperar com a reflexão necessária para que os entraves sejam removidos ou mesmo diminuídos sensivelmente, em um processo de transformação da cena atual.

As transformações demandam trabalho árduo. Não apenas em relação à representação numérica das mulheres em tribunais, mas substancial também, considerando-se as lentes da pluralidade que podem ser adotadas pelos julgadores e julgadoras. São fios que precisam ser desemaranhados, a fim de serem tecidos artesanalmente. Existem momentos em que os fios encontram os caminhos mais facilmente, em outros, é necessário um recuo, um desfazimento de pontos, um contorno, para, então, retomar à forma que se pretende oferecer à obra.

A investigação demonstrou que, nessa artesania, parte das magistradas está empenhada em escrever a sua própria história na instituição, e que essa determinação está funcionando rizomaticamente. São elos que se unem e fortalecem, não sem dificuldades, com o objetivo de que muitas se conscientizem da necessária atuação política para qualquer movimento de transformação e redesenho institucional.

Ao final, essa história não acabou, como sugerido nas primeiras linhas conclusivas. A trajetória deste estudo foi concluída, mas oferece a possibilidade de novas investigações a partir, especialmente, dos achados de pesquisa que ficaram registrados. Como enfatizaram as fontes orais, a discussão sobre assimetria de gênero na magistratura precisa ultrapassar as especulações e se desenvolver sobre a base oferecida pela epistemologia, nas instituições e no ambiente acadêmico.

De fato, desde a conclusão da pesquisa que originou este livro, no final do ano de 2021, muito se avançou em relação à matéria. Normativos vêm sendo produzidos pelo CNJ, com destaque para a Resolução n.º 525/2023, como ação afirmativa para acesso das magistradas aos tribunais, aprovada pelo protagonismo individual de algumas pessoas, como a relatora da matéria, a desembargadora Salise Sanchotene, e de magistradas de diversos segmentos de Justiça, que se uniram, coletivamente, fazendo surgir, por exemplo, o Movimento Nacional pela Paridade no Judiciário. Ao menos desde o ano de 2023, portanto, muitos coletivos de mulheres magistradas

vêm sendo criados na perspectiva de diálogo, horizontalidade, cooperação, apoio qualificado e técnico à magistratura feminina.

No âmbito da produção intelectual, pesquisas também estão sendo produzidas e estimuladas, até mesmo institucionalmente, desde então. A ENFAM mantém o Núcleo de Estudos e Pesquisas em Gênero, Direitos Humanos e Acesso à Justiça (GENFAM), com produção de relatórios de pesquisas importantes, além de ser integrado por muitas magistradas que se dedicam ao estudo sobre esses temas. A ENAMAT criou as Comissões de Gênero e Raça como colegiados temáticos no âmbito institucional, com produção intelectual nas temáticas, além de ter divulgado novas pesquisas.

Porém, não se trata de tarefa fácil navegar por esses mares. Assim como as ondas dos feminismos sinalizam para os fluxos e refluxos, como metáforas para os avanços e recuos, dessa forma também se apresentam os avanços e retrocessos no cenário da paridade de gênero e na representação interseccional de gênero no Poder Judiciário.

Ainda não se naturalizou o pensamento, por exemplo, de que em eventos institucionais, algo simples, aparentemente, há de se ter refletida a diversidade própria da democracia constitucional brasileira. O acompanhamento das políticas públicas judiciárias, pelo CNJ, ainda vai precisar aperfeiçoamento, neste sentido, assim como em relação à ocupação paritária das posições na alta administração, seja por magistradas, seja por servidoras do Poder Judiciário.

Não se pode perder de vista, portanto, que os avanços não se consolidam, eles são flutuantes, o que demanda a atuação incansável de todas as pessoas que acreditam no Estado Constitucional Democrático de Direito, no pluralismo de ideias e em um Judiciário que reflita a imagem do povo brasileiro.

A pesquisa que originou este livro, ora publicado pelo PPGD da UNIFOR, com apoio da CAPES, possivelmente iniciou a contribuição científica relativa a essas questões. Desde final de 2021, muito vem acontecendo e, dessa forma, inspirando-me a, possivelmente, novamente dirigir o olhar ao que a história vem mostrando, os movimentos de mulheres magistradas vêm articulando e produzindo intelectualmente, o sucesso ou insucesso das políticas públicas judiciárias, enfim, os desafios que ainda se apresentam para a magistratura na temática. Significa dizer

que, ao contrário da sugestão inicial desta conclusão, a história continua.

REFERÊNCIAS

ABREU, Maria Zina Gonçalves de. Luta das mulheres pelo direito de voto: movimentos sufragistas na Grã-Bretanha e nos Estados Unidos. Arquipélogo. **Revista da Universidade dos Açores**, ARQ - Hist2s, v. 6, 2002. Disponível em: https://repositorio.uac.pt/bitstream/10 400.3/380/1/Zina_Abreu_p443-469.pdf. Acesso em: 25 ago. 2021.

ACEMOGLU, Daron; ROBINSON, James. **Por que as nações fracassam**: as origens do poder, da prosperidade e da pobreza. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

AEMP. **Setembro amarelo**: mês de valorização da vida. [2021]. Disponível em: http://aemp.org.br/. Acesso em: 21 ago. 2021.

AGU. **Grace Mendonça é a primeira mulher a assumir o comando da Advocacia-Geral da Uniã**o. Brasília, 2016. Disponível em: https://agu.jusbrasil.com.br/noticias/382316173/grace-mendonca-e-a-primeira-mulher-a-assumir-o-comando-da-advocacia-geral-da-uniao. Acesso em: 1 set. 2021.

AJUFE. **AJUFE mulheres**. [2021]. (Página da comissão AJUFE Mulheres). Disponível em: https://www.ajufe.org.br/comissao-ajufe-mulheres. Acesso em: 22 set. 2021.
AJUFE. **Galeria de presidentes**. [2021]. Disponível em: https://www.ajufe.org.br/ajufe/galeria-de-presidentes. Acesso em: 22 set. 2021.

AJUFE. **Nota técnica AJUFE mulheres 01/2017**. Brasília: AJUFE, 2017. (Resultados da pesquisa para se conhecer o perfil das associadas da AJUFE). Disponível em: http://ajufe.org.br/images/pdf/NotaTecnica01Mulheres.pdf. Acesso em: 18 ago. 2021.

AJUFE. **Frente das mulheres magistradas firma compromisso entre 28 associações do país**. 2018. Disponível em: https://www.ajufe.org.br/imprensa/noticias/10937-frente-das-mulheres-magistradas-firma-compromisso-entre-28-associacoes-do-pais. Acesso em: 22 set. 2021.

AJUFE. **Nota técnica AJUFE mulheres nº 2, ano 2019**. Brasília: AJUFE, 2019. Disponível em: http://ajufe.org.br/images/2019/PDF2019/Nota-Tecnica-Mulheres-2.pdf. Acesso em: 5 set. 2021.

ALBORCH, Carmen. Prólogo. *In:* GARCIA DE LEÓN, Maria Antonia. **Herederas y heridas**: sobre las elites profesionales femininas. Madrid: Ediciones Cátedra, Universitat de València, Instituto de la Mujer, 2002. (Prólopgo de Carmen Alborch).

ALCÂNTARA, Marcelo de. Centenário do bacharelado de Maria Augusta Saraiva. **Revista da Faculdade de Direito**, São Paulo, v. 97, p. 745-752, 2002. Disponível em: https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67576. Acesso em: 14 ago. 2021.

ALMEIDA, Frederico de. A noção de campo jurídico para o estudo dos agentes, práticas e instituições judiciais. *In:* ENGELMANN, Fabiano (org.). **Sociologia política das instituições judiciais**. Porto Alegre: Ed. da UFRGS/CEGOV, 2017.

ALÓS, Anselmo Peres; ANDRETTA, Bárbara Loureiro. Crítica literária feminista: revisitando as origens. **Fragmentum**, Santa Maria: Programa de Pós-Graduação em Letras, n. 49, jan./jun. 2017. ISSN 2179-2194 (online); 1519-9894 (impresso). Disponível em: https://periodicos.ufsm.br/fragmentum/article/download/26594/pdf. Acesso em: 17 abr. 2020.

ALVAREZ, Teresa. Igualdade entre homens e mulheres na linguagem da Justiça. **Julgar sob Perspetiva de Género** – Entre a Igualdade e a Constitucionalidade. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2018. Disponível em: http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/outro s/eb_JulgarGenero2018.pdf. Acesso em: 21 ago. 2021.

ÁLVAREZ RODRÍGUEZ, Ignacio. **Feminismos, feminismos jurídicos, constitucionalismo feminista**. Unpublished, 2019. Disponível em: https://eprints.ucm.es/id/eprint/57100/. Acesso em: 29 maio 2021.

ALVES, Branca Moreira. A luta das sufragistas. *In:* ARRUDA, Angela *et al.* **Pensamento feminista brasileiro**: formação e contexto. Organização: Heloisa Buarque de Hollanda. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019.

AMB; IUPERJ. **O perfil dos magistrados brasileiros**. Rio de Janeiro: AMB; IUPERJ, 1996. (Projeto Diagnóstico da Justiça). Disponível em: https://www.amb.com.br/pesquisa/2019/docs/o-perfil-do-magistrado.pdf. Acesso em: 18 ago. 2021.

AMB. **A identidade negra na magistratura brasileira**. Brasília, 2017. Disponível em: https://www.amb.com.br/enajun/2017/. Acesso em: 30 ago. 2021.

AMB. **AMB mulheres**: comissão discute políticas institucionais relacionadas à equidade de gênero. 2019. Disponível em: https://www.amb.com.br/amb-mulheres-comissao-discute-politicas-institucionais-relacionadas-equidade-de-genero/?doing_wp_cron=15814659 60.6787590980529785156250. Acesso em: 22 set. 2021.

AMJA. **Notícias**. [2021]. Disponível em: https://amja.org.ar/. Acesso em: 22 set. 2021.

ANAMATRA. **Política de gênero no sistema de Justiça é tema de encontro de diretoras da Anamatra com embaixadora do Brasil na ONU**. 2018a. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26550-politica-de-genero-no-sistema-de-justica-e-tema-de-encontro-de-diretoras-da-anamatra-com-

embaixadora-do-brasil-na-onu-2. Acesso em: 22 set. 2021.

ANAMATRA. **Mulheres no sistema de justiça**: lideranças associativas definem ementas para orientar o trabalho da comissão Anamatra Mulheres. 2018b. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/27368-mulheres-no-sistema-de-justica-liderancas-associativas-definem-ementas-para-orientar-o-trabalho-da-comissao-anamatra-mulheres. Acesso em: 22 set. 2021.

ANAMATRA. **Anamatra mulheres**: nomeada a comissão permanente. 2019. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/28903-anamatra-mulheres-nomeada-a-comissao-permanente. Acesso em: 22 set. 2021.

APFELBAUM, Erika. Dominação. *In:* HIRATA, Helena *et al.* (org.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Unesp, 2009.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2001.
AS CONSTITUCIONALISTAS. **Instagram**: @asconstitucionalistas. 2020. Disponível em https://instagram.com/asconstitucionalistas?igshid=1s16qrtbnuqg0. Acesso em: 1 maio 2021.

AUGUSTA, Nízia Floresta Brasileira. Direito das mulheres e injustiça dos homens. *In:* DUARTE, Constância Lima Duarte. **Coleção educadores**. Recife: Fundação Joaquim Nabuco, Massangana, 1832. Disponível em: https://www.livrosgratis.com.br/ler-livro-online-127357/nisia-floresta. Acesso em: 31 maio 2018.

BAINES, Berverly; RUBIO-MARIN, Ruth. Introduction: Toward a Feminist Constitutional. *In:* **The gender of constitutional jurisprudence**. Cambridge: Cambridge University Press, 2004. Disponível em: https://assets.cambridge.org/97805218/23364/excerpt/9780521823364_excerpt.pdf. Acesso em: 4 jun. 2021.

BAINES, Beverly. Polygamy and feminist constitutionalism. *In:* BARAK-EREZ, Daphine; KAHANA, Tsvi (edited by). **Feminist constitucionalism**: global perspectives. New York: Cambridge University Press, 2012.

BAINES, Berverly; RUBIO-MARIN, Ruth. Feminist Constitutionalism in Canada. *In:* OLIVER, Peter C.; MACKLEM, Patrick; DES ROSIERS, Nathalie. **The Oxford handbook of the Canadian Constitution**. New York: Oxford University Press, 2017.

BAINES, Beverley. Women Judges and Constitutional Courts: Why Not Nine Women? (September 14, 2016). *In:* IRVING, Helen. Constitutions and Gender. **Forthcoming**, Queen's University Legal Research, Paper n. 077, 2017. Disponível em: https://ssrn.com/abstract=2840297. Acesso em: 17 ago. 2021.

BAINES, Beverly; BARAK-EREZ, Daphine; KAHANA, Tsvi. Introduction. The idea and practice of feminist constitutionalism. *In:* BAINES, Beverley; BARAK-EREZ, Daphine; KAHANA, Tsvi (edited by). **Feminist constitucionalism**: global perspectives. New

York: Cambridge University Press, 2012.

BARCELLOS, Ana Paula de. Direitos fundamentais, políticas públicas, informação e desigualdade. *In:* SILVA, Christine Oliveira Peter da; BARBOZA, Estefânia Maria de Queiroz; FACHIN, Melina Girardi (coord), NOWAK, Bruna (org.). **Constitucionalismo feminista**. Salvador: JusPodivm, 2018.

BARSTED, Leila Linhares. Convenção interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher – convenção de Belém do Pará – 1994. *In:* BRASIL, Presidência da República. **Instrumentos internacionais de direitos das mulhere**s. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2006. 260 p. (Série Documentos). Disponível em: https://assets-compromissoeatitude-ipg.sfo2.digitaloceanspaces.com/2012/08/SPM_instru mentosinternacionaisdireitosdasmulheres.pdf. Acesso em: 25 ago. 2021.

BEAUVOIR, Simone. **O segundo sexo**: a experiência vivida. Tradução: Sérgio Milliet. 5. ed. Rio de Janeiro: Nova Froteira, 2016. v. 2.

BELTRÃO, Kaizô Iwakami; ALVES, José Eustáquio Diniz. A reversão do hiato de gênero na educação brasileira no século XX. **Cadernos de Pesquisa**, v. 39, n. 136, p. 125-156, jan./abr. 2009. Disponível em: https://www.scielo.br/j/cp/a/8mqpbrrwhLsFpxH8yMWW9KQ/?lang=pt&format=pdf. Acesso em: 14 ago. 2021.

BERTOLLI, Patrícia Tuma Martins. **Mulheres na advocacia**: padrões masculinos de carreira ou teto de vidro. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

BERTOTTI, Bárbara Mendonça *et al.* (org.). **As múltiplas faces do vírus**: gênero e vulnerabilidades [recurso eletrônico]. Porto Alegre: Fi, 2021.

BIRD; BANCO MUNDIAL. **Mulheres, empresas e o direito 2018**: principais resultados. 2018. Disponível em: http://pubdocs.worldbank.org/en/765311526311864489/WBL-Key-Findings-Portuguese-Print-05-10.pdf. Acesso em 14 jul. 2021.

BIROLI, Flávia. Divisão sexual do trabalho e democracia. Dados. **Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 59, n. 3, p. 719-681, 2016.

BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades**: os limites da democracia no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2018.

BLAU, Francine; DE VARO, Jed. New evidence on gender differences in promotion rates: an empirical analysis of a sample new hires. **National Bureau of Economic Research**, Cambridge, MA, jun. 2006. DOI 10.3386 / w12321. Disponível em: https://www.nber.org/papers/w12321. Acesso em: 26 set. 2021.

BOGADO, Maria Rua. **Explosão feminista**: arte, cultura, política e universidade. Organização: Heloisa Buarque de Hollanda. 2. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

BONELLI, Maria da Glória. **Profissionalismo e política no mundo do direito**. As relações dos advogados, desembargadores, procuradores de justiça e delegados de polícia com o Estado. São Carlos: EdUFScar, Editora Sumaré, 2002.

BONELLI, Maria da Glória. **Profissionalismo, gênero e diferença nas carreiras jurídicas**. São Carlos: EdUFScar, 2013.

BONELLI, Maria da Glória. Profissionalismo, diferença e diversidade na advocacia e na magistratura paulistas. **RBCS**, v. 28, n. 83, out. 2013. Disponível em: https://www.scielo .br/j/rbcsoc/a/JDgzydcphvqwhJvTHLkFcBm/abstract/?lang=pt. Acesso em: 18 ago. 2021.

BONELLI, Maria da Glória; OLIVEIRA, Fabiana Luci. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. **Novos Estudos**. Cebrap. São Paulo. V39nOI. P. 143-163. Jan.-Abr. 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/j/nec/a/TX8RfQBFq9kvD TtKHdpbS7t/?lang=pt&format=pdf. Acesso em. 15 dez. 2021.

BOTELHO, Louise de Lira Roedel; MACEDO, Marcelo; FIALHO, Francisco Antônio Pereira. "Glass Ceiling" em empresas intensivas em conhecimento: desafios enfrentados por executivas em suas ascensões profissionais. *In:* ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 30., 2010, São Carlos. **Anais** [...]. São Carlos, 2010.

BOUJIKIAN, Kenarik. Construção do direito leva tempo e não se satisfaz com pensamento único. **Revista Eletrônica CONJUR**, 2018. (Entrevista). Disponível em: https://www.conjur.com.br/2018-mar-25/entrevista-kenarik-boujikian-desembargadora-tj-sp. Acesso em: 21 ago. 2021.

BOURDIEU, Pierre. A dominação masculina. **Educação e Realidade**, v. 20, n. 2, 1995. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/educacaoerealidade/article/view/71724. Acesso em: 18 mar. 2021.

BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. Tradução: Fernando Thomaz (português de Portugal). 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução: Maria Helena Kühner. 12. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

BOYD, Karen S. **Glass Ceiling**. Encyclopedia of Race, Ethnicity, and Society. Thousand Oaks, CA: SAGE, 2008. 549-52. SAGE Reference Online. Web. 30 Jan. 2012. Disponível em: https://edge.sagepub.com/system/files/15_GlassCeiling.pdf. Acesso em: 31 ago. 2021.

BRASIL. **Lei complementar nº 35, de 14 de março de 1979**. Dispõe sobre a Lei Orgânica da Magistratura Nacional. 1979. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis /lcp/lcp35.htm. Acesso em: 29 set. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 1988.

BRASIL. **Ato das disposições constitucionais transitórias**. Brasília, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm#adct. Acesso em: 5 set. 2021.

BRASIL. **O STF**. Composição atual. Disponível em: http://portal.stf.jus.br/textos/verTexto. asp?servico=sobreStfComposicaoComposicaoPlenariaApresentacao. Acesso em: 27 maio 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014**. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso em: 5 set. 2021.

BRASIL. **Lei Federal nº 13.104, de 9 de março de 2015**. Altera o art. 121 do Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para prever o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio, e o art. 1º da Lei nº 8.072, de 25 de julho de 1990, para incluir o feminicídio no rol dos crimes hediondos. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13104.htm#:~:text=LEI% 20N%C2%BA%2013.104%2C%20DE%209,no%20rol%20dos%20crimes%20hediondos. Acesso em: 20 dez. 2020.

BRASIL. TRF5. Resolução nº 2, de 4 de novembro de 2020. Dispõe sobre a aprovação das listas de antiguidade dos juízes federais e juízes federais substitutos da Justiça Federal de 1º grau da 5ª Região. **Diário Eletrônico Administrativo**, nº 213.0/2020, Recife-PE, Disponibilização: Terça-feira, 10 nov. 2020.

BRASIL. TRF5. Presidência. Ato nº 294/2021. **Diário Eletrônico Administrativo**, TRF5 nº 139.0/2021 Recife-PE, Disponibilização: Segunda-feira, 19 jul. 2021.

BRASIL, Bruno. A breve história e a caracterização d'O Pasquim. **Revista do Arquivo Geral da Cidade do Rio de Janeiro**. n. 6, 2012, p. 159-176. Disponível em: http://wpro.rio.rj.gov.br/revistaagcrj/a-breve-historia-e-a-caracterizacao-do-pasquim/. Acesso em: 06 out. 2021.

BRUSCHINI, Maria Cristina A. O trabalho da mulher brasileira nas décadas recentes. **Estudos Feministas**, p. 179-199, out. 1994. Número especial. Disponível em: https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16102/14646. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRUSCHINI, Maria Cristina A. Elas chegaram para ficar. **Difusão de Ideias**, Fundação Carlos Chagas, out. 2007. Disponível em: http://www.fcc.org.br/conteudosespeciais/difusa oideias/pdf/materia_elas_chegaram_para_ficar.pdf. Acesso em 14 ago. 2021.

BURIN, Mabel. "Las fronteras de cristal" en la Carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividade y globalización. **Anuário de Psicologia**, Facultat de Psicologia, Universitat de Barcelona v. 39, n. 1, p. 75-86, 2008. Disponível em: http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/ handle/123456789/1513. Acesso em: 14 jun. 2021.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero**: feminismo e subversão da identidade. Tradução: Renato Aguiar. 16. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018.

BUTLER, Judith. Atos performáticos e a formação dos gêneros: um ensaio sobre fenomenologia e teoria feminista. *In:* LORDE, Audre *et al.* **Pensamento feminista**: conceitos fundamentais. Organização: Heloisa Buarque de Hollanda. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019.

CAMPOS, Veridiana Pereira Parahyba. Relatório elaborado pela pesquisadora Veridiana Pereira Parahyba Campos a partir dos dados extraídos do processo CJF-ADM-2017/00121. *In:* **Nota técnica ajufe mulheres 02/2019**. Brasília, 2019. Disponível em: http://ajufe.org.br/ images/2019/PDF2019/Nota-Tecnica-Mulheres-2.pdf. Acesso em: 31 ago. 2021.

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011.

CARVALHO, José Murilo. **Cidadania no Brasil**: o longo caminho. 25. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2019.

CARVALHO, José Murilo de. **A construção da ordem**: a elite política imperial. **Teatro das Sombras**: a política imperial. 4. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008.

CASTELLS, Manuel. A era da informação: economia, sociedade e cultura. *In:* **O poder da identidade**. São Paulo: Paz e Terra, 2001. v. 2.

CASTELLS, Manuel. **A galáxia da internet**: reflexões sobre a internet, os negócios e a sociedade. Tradução: Maria Luiza X. de A. Borges. Revisão: Paulo Vaz. Rio de Janeiro: Jorge Zahar. Ed., 2003.

CASTELLS, Manuel. **Redes de indignação e esperança**: movimentos sociais na era da internet. Tradução: Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2013.

CASTILHO, Ela Wiecko Volkmer; OMOTO, João Akira; VIEGAS E SILVA, Maria; LEIVAS, Paulo Gilberto Cogo. **Perspectivas de gênero e o sistema de justiça brasileiro**. Brasília: ESMPU, 2019.

CASTRO, Susana. Apresentação à edição brasileira. *In:* NUSSBAUM, Martha. **Fronteiras da justiça**: deficiência, nacionalidade, pertencimento à espécie. Tradução: Susana Castro. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2013.

CEJ. **Julgar sob perspectiva de género** – entre a igualdade e a constitucionalidade. Lisboa: CEJ, 2018. Disponível em: http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/outros/eb_JulgarGenero 2018.pdf. Acesso em: 21go. 2021.

CHAVES, Luciano Athayde. **O arquipélago da justiça**: o modelo do governo judicial no Brasil e o controle do estatuto da magistratura. 2019. 550 f. Tese (Doutorado em Direito Constitucional) – Universidade de Fortaleza, Fortaleza, 2019.

CIDH. **Caso Maria Eugênia Morales de Sierra v**. Guatemala, 1995. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/annualrep/2000sp/CapituloIII/Fondo/Guatemala11.625.htm. Acesso em: 16 nov. 2018.

CIDH. **Caso Maria da Penha Maia Fernandes v**. Brasil, 1998. Disponível em: https://cidh.oas.org/annualrep/2000port/12051.htm. Acesso em: 16 nov. 2018.

CNJ. **Resolução CNJ nº 72, de 31 de março de 2009**. Dispõe sobre a convocação de juízes de primeiro grau para substituição e auxílio no âmbito dos Tribunais estaduais e federais. 2009. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/77. Acesso em: 29 set. 2021.

CNJ. **Censo do Poder Judiciário**. VIDE: Vetores iniciais e dados estatísticos. Brasília: CNJ, 2014. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/CensoJudi ciario.final.pdf. Acesso em: 3 jun. 2018.

CNJ. **Resolução nº 203, de 15 de junho de 2015**. Dispõe sobre a reserva aos negros, no âmbito do Poder Judiciário, de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de ingresso na magistratura. Brasília: CNJ, 2015. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2203. Acesso em: 5 set. 2021.

CNJ. **Perfil sociodemográfico dos magistrados brasileiros 2018**. Brasília: CNJ, 2018a. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdcb6f364 789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf. Acesso em: 18 ago. 2021.

CNJ. **Resolução n. 255, de 04 de setembro de 2018**. Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2018b. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_255_04092018_05092018143313.pdf. Acesso em: 19 ago. 2021.

CNJ. **Relatório Preliminar. Agenda 2030 no Poder Judiciário. Comitê Interinstitucional**. Brasília: CNJ, 2019a. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/05/0c726e0a61db9b930947cabdb61bf549.pdf. Acesso em: 26 ago. 2020.

CNJ. **XIII Encontro Nacional do Poder Judiciário**. 25 e 26 de novembro de 2019. Maceió, 2019b. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/gestao-estrategica-e-planejamento/encontros-nacionais/xiii-encontro-nacional-do-poder-judiciario/. Acesso em: 19 ago. 2021.

CNJ. **Diagnóstico da participação feminina no poder judiciário**. Brasília: CNJ, 2019c. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/05/cae277dd017bb4d44 57755febf5eed9f.pdf. Acesso em: 19 ago. 2021.

CNJ. **Relatório o poder judiciário no enfrentamento à violência doméstica e familiar contra as mulheres**. Brasília: CNJ, 2019d. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/08/7b7cb6d9ac9042c8d3e40700b80bf207.pdf. Acesso em: 26 ago. 2020.

CNJ. **Procedimento de competência de comissão 0006711-84.2019.2.00.0000**. Regulamenta o exercício do teletrabalho pelos Magistrados e dá outras providências. Brasília: CNJ, 2019e. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/pjecnj/ConsultaPublica/DetalheProcessoConsultaPublica/listView.seam?ca=0871b78c79383cac1be3d8c64bc9f9f71ea7a8292a12b8d5. Acesso em: 29 set. 2021.

CNJ. **Resolução nº 336, de 29 de setembro de 2020**. Dispõe sobre a promoção de cotas raciais nos programas de estágio dos órgãos do Poder Judiciário nacional. Brasília: CNJ, 2020. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2203. Acesso em: 5 set. 2021.

CNJ. **II Encontro Ibero-Americano da Agenda 2030 do Poder Judiciári**o. 10 de agosto de 2020. Brasília: CNJ, 2020. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/agendas/ii-encontro-ibero-americano-da-agenda-2030-no-poder-judiciario/. Acesso em: 19 ago. 2020.

CNJ. **Portaria nº 44, de 3 de março de 2020**. Institui Grupo de Trabalho destinado a avaliar mecanismos de maior participação das mulheres nos processos seletivos de ingresso à magistratura. Brasília: CNJ, 2020. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/original175301 202003045e5feafd92f36.pdf. Acesso

em: 19 ago. 2021.

CNJ. **Reunião pública sobre igualdade racial no Judiciário**. 12 de agosto de 2020. Brasília: CNJ, 2020. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/agendas/reuniao-publica-sobre-igualdade-racial-no-judiciario/. Acesso em: 19 ago. 2020.

CNJ. **Portaria nº 27, de 2 de fevereiro de 2021**. Institui Grupo de Trabalho para colaborar com a implementação das Políticas Nacionais estabelecidas pelas Resoluções CNJ nº 254/2020 e nº 255/2020, relativas, respectivamente, ao Enfrentamento à Violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário e ao Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3714. Acesso em: 21 ago. 2021.

CNJ. **III Encontro Ibero-Americano da Agenda 2030 do Poder Judiciário**. 01 e 02 de junho de 2021. Brasília: CNJa, 2021. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/agendas/3o-encontro-ibero-americano-da-agenda-2030-no-poder-judiciario/. Acesso em: 19 ago. 2020.

CNJ. **Pesquisa sobre negros e negras no Poder Judiciário**. Brasília: CNJb, 2021. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/rela-negros-negras-no-poder-judiciario-210921.pdf. Acesso em: 01.10.2021.

CNJ; ENFAM. **A participação feminina nos concursos para a magistratura**: resultado de pesquisa nacional. Brasília: CNJ/ENFAM, 2020. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB_RELATORIO_Participacao_Feminina-FIM.pdf. Acesso em: 19 ago. 2020.

CNJ/ENFAM. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero 2021**. Brasília: CNJ/ENFAM, 2021. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/ protocolo-18-102021-final.pdf. Acesso em: 15 dez. 2021.

COLLINS, Patricia Hill. Aprendendo com a *outsider within:*a significação sociológica do pensamento feminista negro. **Revista Sociedade e Estado**, v. 31, n. 1. jan./abr. 2016. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=s0102-69922016000100099&scrip t=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 20 jul. 2020.

COLLINS, Patricia Hill. **Pensamento feminista negro**: conhecimento, consciência e a política do empoderamento. Tradução: Jamille Pinheiro Dias. São Paulo: Boitempo, 2019.

COOK, Rebecca. Estereótipos de gênero nas cortes internacionais – um desafio à igualdade: entrevista com Rebecca Cook. DINIZ, Debora. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 19, n. 2, p. 336, maio/ago. 2011. Disponível em: http://dx.doi.org/10.1590/S0104-026X201100020 0008. Acesso em: 20 nov. 2018.

CORREIO BRASILIENSE. **TRT10 passa a ser administrado, a partir desta sexta-feira (23), pela primeira vez, por duas mulheres**. 22 de março de 2018. Disponível em: http://blogs.correiobraziliense.com.br/servidor/trt10-passa-ser-administrado-partir-desta-sexta-feira-23-pela-primeira-vez-por-duas-mulheres/. Acesso em: 22 ago. 2021.

CORTEIDH. **Caso Gonzáles e outras vs**. México, 2009. (Sentença de 16 de novembro de 2009, Exceção preliminar, Mérito, Reparações e Custas). Disponível em: https://www.corteidh.or. cr/docs/casos/articulos/seriec_205_por.pdf. Acesso em: 21 ago. 2021.

CORTÉS, Olga Nancy P. **A inter-relação bourdieusiana**: habitus, campo e capital. 2016. 104 p. Dissertação (Mestrado em Filosofia e Ciências Humanas) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2016. Disponível em: http://tede2.pucrs.br/tede2/handle/tede/6822. Acesso em: 3 mar. 2021.

CORTEZ, Marina; GAUDENZI, Paula; MAKSUD, Ivia. Gênero: percursos e diálogos entre os estudos feministas e biomédicos nas décadas de 1950 a 1970. **Revista de Saúde Coletiva. Rio de Janeiro,** v. 29, n. 1, 2019. Disponível em: https://www.scielo.br/pdf/physis/v29n1/pt_0103-7331-physis-29-01-e290103.pdf. Acesso em: 12 jan. 2021.

COSTA, Cristiane. Rede. **Explosão feminista**: arte, cultura, política e universidade. Organização: Heloisa Buarque de Hollanda. 2. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

CRENSHAW, Kimberlé W. **Demarginalizing the intersection of race and sex; a black feminist critique of discrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics**. University of Chicago Legal Forum, 1989. Disponível em: https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8/. Acesso em: 21 ago. 2021.

CRIADO, Enrique Martin. **Vocabulário Bourdieu**. Organização: Afrânio Medes Catani *et al.* Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2017.

CRUZ, Daniele Maia. Enfoques contra-hegemônicos e pesquisa qualitativa: desafios da avaliação em profundidade em políticas públicas. **Revista Aval**, v. 1 n. 15, p. 160-173, jan./jun. 2019.

DATAFOLHA; FBSP. **Visível e invisível**: a vitimização de mulheres no Brasil. 3. ed. Samira Bueno, Juliana Martins, Amanda Pimentel, Amanda Lagreca, Detina Barros, Renato Sérgio de Lima, 2021. Disponível em: https://assets-dossies-ipg-v2.nyc3.digitaloceanspace s.com/sites/3/2021/06/relatorio-visivel-e-invisivel-3ed-2021-v3.pdf. Acesso em: 3 jun. 2021.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. Tradução: Heciregina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2016.

DELBONI, Carolina. Na escola dos meus filhos não tem negro nas salas de aula. **Estadão**, São Paulo, 03 ago. 2020. Disponível em: https://emais.estadao.com.br/blogs/kids/na-escola-dos-meus-filhos-nao-tem-negro-nas-salas-de-aula/. Acesso em: 30 ago. 2021.

DELBONI, Carolina. Movimento de escolas antirracistas começa ano letivo com mais negros nos colégios. **Estadão**, São Paulo, 22 fev. 2021. Disponível em: https://emais.est adao.com.br/blogs/kids/movimento-de-escolas-antirracistas-comeca-ano-letivo-com-mais-negros-nos-colegios/. Acesso em: 30 ago. 2021.

DEL PRIORI, Mary. Ser ou não ser Simone. **O segundo sexo**: setenta anos depois. Rio de Janeiro: Nova Fronteira: 2019. (Caderno especial com textos de Mirian Goldemberg, Mary Del Priori, Djamila Ribeiro, Marcia Tiburi, Sylvie Le Non de Beauvoir, em entrevista a Magda Guadalupe dos Santos).

DUARTE, Ana Rita Fonteles. Betty Friedan: morre a feminista que estremeceu a América. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 14, n. 1. p. 287-293, jan./abr. 2006. Disponível em: https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2006000100015. Acesso em: 14 maio 2020.

DUARTE, Constância Lima. Feminismo e literatura no Brasil. **Estudos Avançados**, v. 17, n. 49, 2003. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142003000300010. Acesso em: 28 maio 2020.

DUARTE, Constância Lima. **Nísia floresta**. Recife: Fundação Joaquim Nabuco; Massangana, 2010.

DUARTE, Constância Lima. Feminismo: uma história a ser contada. *In:* ARRUDA, Angela *et al.* **Pensamento feminista brasileiro**: formação e contexto. Organização: Heloisa Buarque de Hollanda. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019.

DUARTE, Madalena; OLIVEIRA, Ana; FERNANDO, Paula; GOMES, Conceição. As mulheres nas magistraturas: uma análise das representações sociais. *In:* As mulheres nas profissões jurídicas: experiências e representações. **E-Cadernos CES**, Coimbra, v. 24, 2015. Disponível em: https://journals.openedition.org/eces/1949. Acesso em: 19 ago. 2021.

EAGLY, Alice H.; CARLI, Linda L. Women and the Labyrinth of Leadership. **Harvard Business Review**, Cambridge, Oct. 2007. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/5957753_Women_and_the_labyrinth_of_leadership. Acesso em: 1 set. 2021.

ENAMAT. **Ato nº 1/ENAMAT, de 17 de janeiro de 2019**. Institui a Comissão de Estudos para o Incentivo à Participação Institucional Feminina, em promoção às políticas públicas da Resolução nº 255/CNJ, de 4 de setembro de 2018. Brasília: ENAMAT, 2019a. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/148554. Acesso em: 19 ago. 2021.

ENAMAT. **Pesquisa dificuldades na carreira da magistrada**. 2019b. Disponível em: http://www.enamat.jus.br/wp-content/uploads/2019/06/Relatorio_Pesquisa_magistradas.pdf. Acesso em: 19 ago. 2020.

ENFAM. **I curso nacional a mulher juíza**: desafios na carreira e atuação pela igualdade de gênero. Disponível em: https://www.enfam.jus.br/curso-a-mulher-juiza-desafios/. Acesso em: 21 ago. 2021.

FAUR, Eleonor. Mujeres malabaristas em el Poder Judicial de la CABA. *In:* MAFFÍA, Diana H.; KOEN, Beatriz; RUIZ, Roberta. **El género en la justicia porteña**: percepciones sobre la desigualdade. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Jusbaires, 2016. (Libro digital, PDF). Disponível em https://consejo.jusbaires.gob.ar/acceso/genero/publicaciones/149C135241B1DF38FFD3A2C184F21BB1. Acesso em: 3 jun. 2018.

FEITOSA, Gustavo Raposo Pereira; ALMEIDA, Davi Everton Vieira de; DIAS, Thaís Araújo. Igualdade de gênero nos tribunais pelo quinto constitucional: um caminho pela paridade no sistema eleitora da OAB e a participação feminina nas cúpulas judiciais. **RDP**, Brasília, Volume 18, n. 98, 256-283, mar./abr. 2021. Disponível em: https://portal.idp.em nuvens.com.br/direitopublico/article/view/5289. Acesso em: 8 out. 2021.

FÉRIA, Teresa. Prova e preconceito. **Julgar sob perspetiva de género** – entre a igualdade e a constitucionalidade. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2018. Disponível em: http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/outros/eb_JulgarGenero2018.pdf. Acesso em: 21 ago. 2021.

FERNANDEZ, Brena Paula Magno. Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem? **Rev. Cadernos de Campo**, Araraquara, n. 26, p. 79-103, jan./jun. 2019. E-ISSN 2359-2419. Disponível em: https://periodicos.fclar.unesp.br/cadernos/article/view/12951/85 01. Acesso em: 6 set. 2021.

FLAQUER, Luis. **La estrella minguante del padre**. Barcelona: Editorial Ariel, 1999.
FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, Dominique. Trabalho doméstico. *In:* HIRATA, Helena *et al.* (org.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Unesp, 2009.

FRAGALI FILHO, Roberto; MOREIRA, Rafaela Selem; SCIAMMARELLA, Ana Paula de O. Magistratura e gênero: um olhar sobre as mulheres nas cúpulas do judiciário brasileiro. *In:* As mulheres nas profissões jurídicas: experiências e representações. **Centro de Estudos Sociais - e-cadernos CES,** n. 24, p. 55-77, 2015. Disponível em: https://journals.openedition.org/eces/1968. Acesso em: 20 ago. 2021.

FRIEDAN, Betty. **Mística feminina**. Rio de Janeiro: Vozes, 1971.

FRIEDAN, Betty. **The feminine mystique**. New York London: W.W. Norton & Company, 2013.

FRICKER, Miranda. Forum on Miranda FRICKER's Epistemic Injustice: Power and the Ethics of Knowing. **Theoria**, v. 61, p. 69-71, 2008. Disponível em: https://ojs.ehu.eus/inde x.php/THEORIA/article/view/7. Acesso em: 7 jun. 2021.

FRICKER, Miranda. **Injusticia epistémica**: el poder e la ética del conocimiento. Traducción: Ricardo García Pérez. Barcelona: Herder Editorial, 2017.

GALVÃO, Laila Maia. Os entrecruzamentos das lutas feministas pelo voto feminino e por educação na década de 1920. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 13, p. 176-203, 2016. Disponível em: https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/arti cle/view/16786/15885. Acesso em: 14 ago. 2021.

GARCIA, Carla Cristina. **Breve história do feminismo**. São Paulo: Claridade, 2015.
GARCIA DE LEÓN, Maria Antonia. **Herederas y heridas**: sobre las elites profesionales femininas. Prólopgo de Carmen Alborch. Madrid: Ediciones Cátedra, Universitat de València, Instituto de la Mujer, 2002.

GARCIA DE LEÓN, Maria Antonia. **Cabeza moderna/corazón patriarcal**: um diagnóstico social de género. Prólogo de Celta Amorós. Barcelona: Anthropos Editorial, 2011.

GARCIA DE LEÓN, Maria Antonia. Biografia, género y poder. Mujeres elites profesionales. **TSN**, n. 9, enero/jun. 2020. ISSN: 2530-8521. Disponível em: https://transatlanticstudiesnetwork.uma.es/biografia-genero-y-poder-mujeres-elites-profesionales/. Acesso em: 17 ago. 2021.

GEORGIEVA, Kristalina. Mulheres, empresas e o direito 2018: principais resultados. Prefácio. *In:* BANCO INTERNACIONAL DE RECONSTRUÇÃO E DESEVOLVIMENTO SOCIAL)/BANCO MUNDIAL. **Mulheres, empresas e o direito 2018**: principais resultados. 2018. Disponível em: http://pubdocs.worldbank.org/en/765311526311864489/WBL-Key-Findings-Portuguese-Print-05-10.pdf. Acesso em: 14 jul. 2021.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2008.
GILMAN, Charlotte Perkins. **O papel de parede amarelo**. Tradução: Diogo Henriques.

Rio de Janeiro: José Olympio, 2016.

GOLDEMBERG, Mirian. Ninguém Nasce livre: torna-se livre. **O segundo sexo**: setenta anos depois. Caderno especial com textos de Mirian Goldemberg. Mary Del Priori. Djamila Ribeiro. Marcia Tiburi. Sylvie Le Non de Beauvoir (em entrevista a Magda Guadalupe dos Santos). Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira: 2019.

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

GONZALES, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. *In:* ARRUDA, Angela *et al.* **Pensamento feminista brasileiro**: formação e contexto. Organização: Heloisa Buarque de Hollanda. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019.

GOUGES, Olympe de. **Declaração dos direitos da mulher e da cidadã**. França, 1791. Disponível em: file:///D:/Doutorado%20-%20Tese/Feminismo/Declaração%20dos%20direitos%20da%20mulher%20e%20da%20cidadã.pdf. Acesso em: 5 abr. 2020.

GRESCHNER, Donna. Can Constitutions be for women too? *In:* CURRIE, Dawn H.; MACLEAN, Brian D. **The administration of justice**. Saskatoon: Social Research Unit, Dept. Of Sociology, University of Saskatchewan, 1986.

GUARNIERI, T. H. Os direitos das mulheres no contexto internacional da criação da ONU (1945) à Conferência de Beijing (1995). **Revista Eletrônica da Faculdade Metodista Granbery**, n. 8, 2010. Disponível em: https://bit.ly/2DaEHXz. Acesso em: 29 dez. 2020.

GUIMARÃES, Lucia Maria Paschoal; FERREIRA, Tânia Maria Tavares Bessone. Myrthes Gomes de Campos (1875-?): pioneirismo na luta pelo exercício da advocacia e defesa da emancipação feminina. **Gênero**, Niterói, v. 9, n. 2, p. 135-151, 1, 2009. Disponível em: https://periodicos.uff.br/revistagenero/article/view/30908/17997. Acesso em: 14 ago. 2021.

GUTERRES, Antonio. **Comentários ao fórum político de alto nível sobre desenvolvimento sustentável**. 2019. Disponível em: https://www.un.org/sg/en/content/sg/s peeches/2019-09-24/remarks-high-level-political-sustainable-development-forum. Acesso em: 3 jul. 2020.

HAICAULT, Monique. La gestion ordinaire de la vie em deux. Sociologie du Travail, Association pour le développement de la sociologie du travail, 1984, 26. **Travail des Femmes et Famille**, v. 3, p. 268-277, 2017.

HEILBORN, Maria Luiza; RODRIGUES, Carla. Gênero: breve história de um conceito. **Aprender** - Caderno de Filosofia e Psicologia da Educação, ano XII, n. 20, p. 9-21, jul./dez. 2018. Vitória da Conquista: Edições UESB, 2018. ISSN online: 2359-246X.

Disponível em: https://periodicos2.uesb.br/index.php/aprender/article/view/4547. Acesso em: 22 jan. 2021.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. A divisão sexual do trabalho revisitada. *In:* MARUANI, Margarete; HIRATA, Helena (org.). **As novas fronteiras da desigualdade**: homens e mulheres no mercado de trabalho. Tradução: Clevi Rapkievicz. São Paulo: Senac São Paulo, 2003.

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo Social**, São Paulo, v. 26, n. 1, p. 61-73, jan./jun. 2014.
HOLLANDA, Heloisa Buarque de. Falo eu, professora, 79 anos, mulher, branca e cisgênero. **Explosão feminista**: arte, cultura, política e universidade. 2. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

HOLLANDA, Heloisa Buarque de (org.). Introdução. *In:* ARRUDA, Angela *et al.* **Pensamento feminista brasileiro**: formação e contexto. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019.

HOOKS, Bell. **O feminismo é para todo mundo**: políticas arrebatadoras. Tradução: Bhuvi Libânio. 8. ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2019a.

HOOKS, Bell. **Teoria feminista**: da margem ao centro. Tradução: Rainer Patriota. São Paulo: Perspectiva, 2019b. (Palavras Negras).

IANNELLO, Kathleen. Women's Leadership and Third-Wave Feminism. **Gender and Women's Leadership**: a reference Handbook. Sage Publishing, p. 70-77, 2010. Disponível em: https://cupola.gettysburg.edu/poliscifac/8/. Acesso em: 4 jun. 2020.

IAWJ. **Advancing human rights and equal justice for all**. [2021]. Disponível em: http://www.iawj.org/about-us/. Acesso em: 22 set. 2021.

IBGE. **Estatísticas de gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. (Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica. N. 38. ISBN 978-65-87201-51-1). Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao /livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 31 jul. 2021.

IPEA. Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. **Cadernos ODS**, n. 5, 2019. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros /livros/190905_cadernos_ODS_objetivo_5.pdf. Acesso em: 4 ago. 2021.

IPU. **Gender equality**. [2021]. Disponível em: https://www.ipu.org/our-impact/gender-equality. Acesso em: 1 jul. 2021.

IRVING, Helen. **Gender and the constitution**: equity and agency in comparative constitutional design. New York: Cambridge University Press, 2008. ISBN 978-0-

511-37977-2 eBook (Kindle Edition).

JACCOUD, Mylène; MAYER, Robert. A observação direta e a pesquisa qualitativa. In: POUPART, Jean *et al.* **A pesquisa qualitativa**: enfoques epistemológicos e qualitativos/tradução de Ana Cristina Nasser. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

JILES, Elena Caffarena. **Um capitulo em la historia del feminismo**: las sufragistas inglesas. Edicionesdel Mench, 1952. Disponível em: http://bibliotecadigital.indh.cl/handle/123456789/450. Acesso em: 6 abr. 2020.

KAHWAGE, Tharuell Lima; SEVERI, Fabiana Cristina. Para além de números: uma análise dos estudos sobre a feminização da magistratura. **RIL - Revista de Informação Legislativa**, Brasília, DF, v. 56, n. 222, p. 51-73, abr./jun. 2019. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/56/222/ril_v56_n222_p51. Acesso em 18 ago. 2021.

KERGOAT, Prisca; PICOT, Geneviève; LADA, Emanuelle. Ofício, profissão, "bico". *In:* HIRATA, Helena *et al.* (org.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Unesp, 2009.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e realções sociais de sexo. *In:* HIRATA, Helena *et al.* (org.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Unesp, 2009.

KERGOAT, Danièle. Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. **Novos Estudos**, CEBRAP, v. 86, p. 93-103, mar. 2010. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?scri pt=sci_arttext&pid=S0101-33002010000100005. Acesso em: 22 jun. 2020.

KILOMBA, Grada. **Memórias da plantação** – episódios de racismo cotidiano. Tradução: Jess Oliveira. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.

LAGARDE Y DE LOS RIOS, Marcella. **El feminismo en mi vida**. Hitos, claves y utopias. México: Gobierno Federal de Mexico, Instituto de las Mujeres del Gobierno Federal de Mexico, 2012. Disponível em: http://www.mujeresenred.net/IMG/pdf/ElFeminismoenm iVida.pdf. Acesso em: 29 dez. 2021.

LAGARDE Y DE LOS RIOS, Marcela. Enemistad y sororidad entre mujeres: hacia una nueva cultura feminista. *In:* **El feminismo en mi vida**. Hitos, claves y utopias. México: Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, 2012. p. 461-492. Disponível em: https://www.mujeresenred.net/IMG/pdf/ElFeminismoenmiVida.pdf. Acesso em: 7 jun. 2021.

LAGARDE Y DE LOS RIOS, Marcela. **Los cautiverios de las mujeres**: madresposas, monjas, putas, presas y locas. 2. ed. México, D.F.: Siglo XXI Editores, 2015. *E-book Kindle*.

LAGARDE Y DE LOS RIOS, Marcela. **Género y feminismo**: desarrollo humano y democracia. Ciudad de México: Siglo XXI Editores, 2018.

LAHIRE, Prenomes. **Vocabulário Bourdieu**. Organização: Afrânio Medes Catani *et al.* Belo Horizonte: Autêntica, 2017.

LATTANZIO, Felippe Figueiredo; RIBEIRO, Paulo de Carvalho. Nascimento e primeiros desenvolvimentos do conceito de gênero. **Psic. Clin.**, Rio de Janeiro, v. 30, n. 3, p. 409-425, set./dez. 2018. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pc/v30n3/02.pdf. Acesso em: 14 jan. 2021.

LEBARON, Fréderic. Capital. **Vocabulário Bourdieu**. Organização: Afrânio Medes Catani *et al.* Belo Horizonte: Autêntica, 2017
LEGAL MOMENTUM. **About Us**. [2021]. Disponível em: https://www.legalmomentum.org/about-us. Acesso em: 21 ago. 2021.

LERNER, Gerda. **A criação do patriarcado**: história da opressão das mulheres pelos homens. Tradução: Luiza Sellera. São Paulo: Cultrix, 2019.

LIBARDONI, Marlene. Fundamentos teóricos e visão estratégica da advocacy. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 8, n. 2, p. 207, jan. 2000. ISSN 1806-9584. DOI: https://doi.org/10.1590/%x. Disponível em: https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/art icle/view/11936/11202. Acesso em: 30 jun. 2020.

LORDE, Audre. **Irmã outsider**: ensaios e conferências. Tradução: Stephanie Borges. Belo Horizonte: Autêntica, 2019.

LORDE, Audre. Não existe hierarquia de opressão**.** *In:* HOLLANDA, Heloisa Buarque de (org.). **Pensamento feminista**: conceitos fundamentais. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019.

MACKINNON, Catharine A. Foreword. *In:* BAINES, Beverley; BARAK-EREZ, DAPHINE; Kahana, Tsvi (ed.). **Feminist constitucionalism**: global perspectives. New York: Cambridge University Press, 2012.

MA_CHI. **Magistradas chilenas**. [2021]. Disponível em: https://www.magistradaschilenas.cl/. Acesso em: 6 out. 2021.

MARQUES JR., Gessé. Espaço, profissão e gênero: mobilidade e carreira entre juízes e juízas no Estado de São Paulo. **Cadernos Pagu**, n. 43, p. 265-297, jan./jun. 2014. ISSN 0104-8333. Disponível em: https://www.scielo.br/j/cpa/a/x9CGfTFLLfP4YRbvwcDg9QQ/? lang=pt. Acesso em: 6 set. 2021.

MENKEL-MEADOW, Carrie. A sociologia comparada das advogadas: a feminização da profissão jurídica. Tradução: Lucinelli Kuster. **Panóptica**, Vitória, v. 8, n. 25, p. 67-

96, 2013. Disponível em: https://scholarship.law.uci.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com.br/&httpsredir=1&article=1519&context=faculty_scholarship. Acesso em: 20 jul. 2021.

MAFFÍA, Diana H.; KHOEN, Beatriz; RUIZ, Roberta. **El género en la justicia porteña**: percepciones sobre la desigualdade. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Jusbaires, 2016. (Libro digital, PDF). Disponível em: https://consejo.jusbaires.gob.ar/acceso/genero/publicaciones/149C135241B1DF38FFD3A2C184F21BB1. Acesso em: 19 ago. 2021.

MATAS, Glória Poyatos. **Juzgar con perspectiva de género como hermenêutica de impartición de justicia equitativa** = Julgar sob perspetiva de género – entre a igualdade e a constitucionalidade. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2018. Disponível em: http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/outros/eb_JulgarGenero2018.pdf. Acesso em: 21 ago. 2021.

MARCONDES, Mariana Mazzini. **Transversalidade de gênero em políticas de cuidado**: uma análise comparada das políticas de cuidado infantil no Brasil, Argentina e Uruguai durante o giro à esquerda. 2019. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) –Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2019.

MARQUES JR. Gessé. Espaço, profissão e gênero: mobilidade e carreira entre juízes e juízas no Estado de São Paulo. **Cadernos Pagu**, n.43, p. 265-297, jan./jun. 2014. ISSN 0104-8333. Disponível em: https://www.scielo.br/j/cpa/a/x9CGfTFLLfP4YRbvwcDg9 QQ/?lang=pt. Acesso em: 6 set. 2021.

MELLO FILHO, José Celso de. Ministro do STF quer uma mulher na suprema corte. Entrevistador: Nelson de Sá. **Folha de São Paulo**, 18 nov. 1996. [830517]. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/fsp/1996/11/18/brasil/3.html. Acesso em: 14 ago. 2021.

MELLO FILHO, José Celso de. Discurso do senhor Ministro Celso de Mello. *In:* SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Posse na Presidência do Supremo Tribunal Federal**: Ministra Ellen Gracie Northfleet, Presidente; Ministro Gilmar Ferreira Mendes, Vice-Presidente: sessão solene realizada em 27 de abril de 2006. Brasília: STF, 2006. Disponível em: http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/publicacaoPublicacaoInstitucionalPossePresidencial/anexo/Plaqueta_Possepresidencial_EllenGracie_NOVACAPA.pdf. Acesso em: 13 ago. 2021.

MELO, Hildete Pereira de. Histórias e memórias das lutas feministas no processo constitucional de 1985 a 1988: o papel do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM). *In:* BERTOLIN, Patricia Tuma; ANDRADE, Denise Almeida de; MACHADO,

Monica Sapucaia (org.). Carta das mulheres brasileiras aos constituintes: 30 anos depois. **Autonomia Literária**, 2018. *E-book Kindle*.

MILLS, C. Wright. **A elite do poder**. Tradução: Waltensir Dutra. Revisão Técnica: Otávio Guimarães Velho. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1981.

MONTAÑEZ, Nilda Garay. Constitucionalismo feminista: evolución de los derechos fundamentales em el constitucionalismo oficial. *In:* **Igualdad y democracia**: el género como categoría de análises jurídico. Estudios en homenaje a la professora Julia Sevillia Merino. Valencia: Corts Valencianes, 2014. Disponível em: http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/ 42723. Acesso em: 2 jun. 2021.

MONTAÑEZ, Nilda Garay. Investigación y docência em derecho constitucional: apuntes y materiales para la comprensión de um constitucionalismo inclusivo. **Revista de Educación y Derecho**, n. 11, out. 2014-2015. Disponível em: https://revistes.ub.edu/index.php/RED/ar ticle/view/11989. Acesso em: 2 jun. 2021.

MONTAÑEZ, Nilda Garay; ARRILLAGA, Inmaculada Fernaández. Los desafios em la enseñanza del constitucionalismo y su historia: la Interseccionalidade de raza y género. **Revista de Educación y Derecho**, n. 18, Sep. 2018. Disponível em: https://revistes.ub.edu/ index.php/RED/article/view/22919/24118. Acesso em: 2 jun. 2021.

MORAES, Maria Lygia Quartim de; DOS SANTOS, Magda Guadalupe. Simone de Beauvoir e a escrita dos feminismos. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 56, 2019. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/cpa/n56/1809-4449-cpa-56-e195600.pdf. Acesso em: 4 maio 2020.

MURIN, Mabel. Las "fronteras de cristal" em la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividade y globalización. **Anuário de Psicologia**, Facultad de Psicologia, Universitad de Barcelona, v. 39, n. 1, p. 75-86, 2008. Disponível em: https://www.redalyc.org/articulo.o a?id=97017401006. Acesso em: 31 ago. 2021.

NEDER CEREZETTI, Sheila Christina *et al.* **Interações de gênero nas salas de aula da Faculdade de Direito da USP**: um currículo oculto? São Paulo: Cátedra UNESCO de Direto à Educação/Universidade de São Paulo (USP), 2019. Disponível em: https://reposit orio.usp.br/directbitstream/2e97dcce-8e45-43b8-b10e-5847aa3404d7/Intera%C3%A7%C3% B5es%20de%20g%C3%AAnero%20nas%20salas%20de%20aula%20da%20Faculdade %20de%20Direito%20da%20USP.pdf. Acesso em: 14 ago. 2021.

NEDELSKY, Jennifer. The gendered division of household labor. *In:* **Feminist constitucionalism**: global perspectives. Cambridge: Cambridge University Press, 2012.

NORTHFLEET, Ellen Gracie. Discurso da senhora ministra Ellen Gracie, Presidente do Supremo Tribunal Federal. *In:* SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Posse na Presidência**

do Supremo Tribunal Federal: Ministra Ellen Gracie Northfleet, Presidente; Ministro Gilmar Ferreira Mendes, Vice-Presidente: sessão solene realizada em 27 de abril de 2006. Brasília: STF, 2006. Disponível em: http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/publicacaoPublica caoInstitucionalPossePresidencial/anexo/Plaqueta_Possepresidencial_EllenGracie_ NOVACAPA.pdf. Acesso em: 13 ago. 2021.

NOVELLINO, Maria Salet Ferreira. Movimento feminista no Brasil no século XX. **Revista Feminismos**, v. 6, n. 1, jan./abr. 2018. Disponível em: https://portalseer.ufba.br/index.php/fe minismos/issue/view/1765. Acesso em: 15 maio 2020.

NUSSBAUM, Martha C. Capabilities as fundamental entitlements: Sen and social justice. **Feminist Economics**, v. 9, n. 2-3, p. 33-59, 2003. DOI: 10.1080/1354570022000077926.

NUSSBAUM, Martha C. **Fronteiras da justiça**: deficiência, nacionalidade, pertencimento à espécie. Tradução: Susana Castro. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2013.

NUSSBAUM, Martha C. **Sem fins lucrativos**: por que a democracia precisa das humanidades. Tradução: Fernando Santos. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2015.

NUSSBAUM, Martha C. **Las mujeres y el desarrolho humano**. Tradução: Roberto Bernet. 2. ed. Barcelona: Herder Editorial, 2017.

OIT. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento**. 2007. (Convenção 100, Convenção 111). Disponível em: https://www.ilo.org /brasilia/publicacoes/WCMS_230646/lang--pt/index.htm. Acesso em: 5 jul. 2021.

OIT. **Un paso decisivo hacia la igualdad de género**: en pos de un mejor futuro del trabajo para todos. Ginebra: OIT, 2019a. (Oficina Internacional del Trabajo). Disponível em: https:// www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_725969/lang-- es/index.htm.%20Acesso%20 em%2002.Dez.2019. Acesso em: 23 jul. 2021.

OIT. **Las mujeres em la gestión empresarial**. Genebra: OIT, 2019b. (Argumentos para um cambio. Oficina Internacional del Trabajo). Disponível em: https://www.ilo.org/global/pu blications/books/WCMS_700977/lang-- es/index.htm. Acesso em: 4 ago. 2021.

OLIVEIRA, Mainara Gomes Sales de; TERESI, Veronica Maria. Convenção da mulher: incorporação no Brasil e influência da sociedade civil. **Leopoldianum**, ano 43, n. 121, 2017. Disponível em: https://periodicos.unisantos.br/leopoldianum/article/download/761/642. Acesso em: 29 dez. 2020.

OLIVEIRA, Priscilla Pellegrino. A quarta onda do feminismo na literatura Norte-Americana. **Palimpsesto**, v. 18, n. 30, p. 67-84, 2019. (Dossiê 67). Disponível em: https://w ww.e-publicacoes.uerj.br/index.php/palimpsesto/article/view/42952. Acesso em: 23 dez. 2020.

ONU. **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (CEDAW)**. 1979. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf. Acesso em: 16 nov. 2018.

ONU. **Declaração do milênio das Nações Unidas**. Nova York, set. 2000. Disponível em: https://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/library/ods/declaracao-do-milenio.html. Acesso em: 5 ago. 2021.

ONU. **Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**. Nova York, set. 2015. Disponível em: http://www.itamaraty.gov.br/images/ed_desenvsust/Agenda2030-completo-site.pdf. Acesso em: 18 jun. 2021.

ONU BRASIL. **Documentos temáticos**. Objetivos do desenvolvimento sustentável 1.2.3.5.9.14. Brasília, junho, 2017. Disponível em: https://www.br.undp.org/content/brazil/pt /home/library/ods/documentos-tematicos--ods-1--2--3--5--9--14.html. Acesso em: 4 ago. 2021.

ONU BRASIL. **Direitos humanos das mulheres**: a equipe das Nações Unidas no Brasil. 2018. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2018/08/Position-Paper-Direitos-Humanos-das-Mulheres.pdf. Acesso em: 20 nov. 2018.

ONU MULHERES. **El progresso de las mujeres em el mundo**: em busca de la justicia. 2011. Disponível em: https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2012/el%20progreso%20de%20las%20mujeres%20en%20el%20mundo%202011-2012/el%20progreso%20de%20las%20mujeres%20en%20el%20mundo%20completo%20pdf.pdf?la=es. Acesso em: 21 ago. 2021.

PASSOS, Daniela Veloso Souza. **Concurso público para a magistratura**: repensando o modelo de seção e o papel dos juízes na democracia brasileira. 2018. Tese (Doutorado em Direito Constitucional) – Programa de Pós-Graduação em Direito Constitucional (PPGD), Universidade de Fortaleza, Fortaleza, 2018.

PARADISS, Clarisse. Liberdade como autonomia e a questão da prostituição: um diálogo entre Mary Wollstonecraft e Simone de Beauvoir. *In:* MARQUES, Danusa; REZENDE, Daniela; MANO, Maíra Kubik; SARMENTO, Raysa; FREITAS, Viviane Gonçalves (org.). **Feminismos em rede**. Porto Alegre, RS: Zouk, 2019.

PATEMAN, Carole. **O contrato sexual**. Tradução: Marta Avancini. 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2020.

PATRIOTA, Tania. Relatório da Conferência Internacional sobre população e Desenvolvimento – Plataforma do Cairo, 1994. *In:* BRASIL, Presidência da República. **Instrumentos internacionais de direitos das mulheres**. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2006. 260 p. (Série Documentos). Disponível em: https://assets-compromissoeatitude-ipg.sfo2.digitaloceanspaces.com/2012/08/SPM_instrumentosintern acionaisdireitosdasmulheres.pdf. Acesso em: 25 ago. 2021.

PEDRO, Joana Maria. Narrativas fundadoras do feminismo: poderes e conflitos (1970-1978). **Rev. Bras. Hist.**, São Paulo, v. 26, n. 52, p. 249-272, dez.2006. DOI: https://doi.org /10.1590/S0102-01882006000200011. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?scri pt=sci_arttext&pid=S0102-01882006000200011&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 21 nov. 2020.

PERROT, Michelle. **Os excluídos da história**: operários, mulheres e prisioneiros. Seleção de textos e introdução: Maria Stella Matins Bresciani. Tradução: Denise Bottmann. 7. ed. Rio de Janeiro; São Paulo: Paz e Terra, 2017.

PIMENTEL, Silvia. Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher. *In:* BRASIL, Presidência da República. **Instrumentos internacionais de direitos das mulheres**. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2006. 260 p. (Série Documentos). Disponível em: https://assets-compromissoeatitude-ipg.sfo2. digitaloceanspaces.com/2012/08/SPM_instrumentosinternacionaisdireitosdasmul heres.pdf. Acesso em: 25 ago. 2021.

PINHEIRO, Ana Laura Lobato. **Direitos humanos das mulheres**. IPEA, [2020]. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/190327_tema_i_direitos_humanos_das_mulher es. pdf. Acesso em: 30 dez. 2020.

PINTO, Céli Regina Jardim. **Uma história do feminismo no Brasil**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.

PINTO, Céli Regina Jardim. Feminismo, história e poder. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, v. 18, n. 36, p. 15-23, jun. 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/rsocp/v18n36/03.pdf. Acesso em: 17 abr. 2020.

PINTO, Luiz. Doxa. **Vocabulário Bourdieu**. Organização: Afrânio Medes Catani *et al.* Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2017.

PIOVESAN, Flávia; FACHIN, Melina Giradi. Diálogos sobre o feminino: a proteção dos direitos humanos das mulheres no Brasil à luz do impacto do sistema interamericano. *In:* SILVA, Christine Peter da; BARBOSA, Estefânia Maia de Queiroz; FACHIN, Melina Giradi (coord.); NOWAK, Bruna (org.). **Constitucionalismo feminista**. Salvador: JusPodvm, 2018.

PITANGUY, Jacqueline. A carta das mulheres brasileiras aos constituintes: memórias para o futuro. *In:* BERTOLIN, Patricia Tuma Martins; ANDRADE, Denise Almeida de; MACHADO, Monica Sapucaia (org.). **Carta das mulheres brasileiras aos constituintes**: 30 anos depois. São Paulo: Autonomia Literária, 2018. *E-Book Kindle*.
QUAST, Lisa. Is there really a glass ceiling for women? **Forbes**, 14 nov. 2011. Disponível em: https://www.forbes.com/sites/lisaquast/2011/11/14/is-there-really-a-glass-ceiling-for-women/?sh=644e921c7dae. Acesso em: 31 ago. 2021.

REIGADINHA, Tânia; THEODORO, Ellen. **Igualdade de gênero ao longo da vida**: Portugal no contexto europeu. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2018. Disponível em: https://www.ffms.pt/publicacoes/grupo-estudos/2601/igualdade-de-genero-ao-longo-da-vida. Acesso em: 5 ago. 2021.

RENAULT, Sérgio Rabello Tamm. A reforma do poder judiciário sob a ótica do governo federal. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 56, n. 2, p. 127-136, abr./jun. 2005. Disponível em: https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/221/226. Acesso em: 9 jun. 2019.

RIBEIRO, Djamila. Feminismo negro para um novo marco civilizatório: uma perspectiva brasileira. **SUR - Revista Internacional de Direitos Humanos**, v. 13, n. 24, p. 99-104, 2016. Disponível em: https://sur.conectas.org/wp-content/uploads/2017/02/9-sur-24-por-djamila-ribeiro.pdf. Acesso em: 4 ago. 2020.

RIBEIRO, Djamila. 70 anos de uma obra insuperável. **O segundo sexo**: setenta anos depois. Rio de Janeiro: Nova Fronteira: 2019. (Caderno especial com textos de Mirian Goldemberg, Mary Del Priori, Djamila Ribeiro, Marcia Tiburi, Sylvie Le Non de Beauvoir, em entrevista a Magda Guadalupe dos Santos).

RIPPON, Gina. **Gênero e os nossos cérebros**: como a neurociência acabou com o mito de um cérebro feminino ou masculino. Tradução: Ryta Vinagre. Rio de Janeiro: Rocco, 2021.

ROCHA, José Albuquerque. **Estudos sobre o poder judiciário**. São Paulo: Malheiros Editores, 1995.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Emílio ou da educação**. 3ª. ed. Tradução de Sérgio Milliet. São Paulo – Rio de Janeiro: Difel. Título do original francês: Émile ou de l'éducacion, 1979.

RUBIN, Gayle. O tráfico de mulheres: notas sobre a "economia política" do sexo. Tradução: Christine Rufino Dabat, Edileusa Oliveira da Rocha, Sonia Corrêa. **Edição SOS Corpo**, Recife, mar. 1993. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/1919. Acesso em: 21 jan. 2021.

RUSSEL, Peter H. Toward a general theory of judicial independence. *In:* RUSSEL, Peter H.; O'BRIEN, David M. (org.). **Judicial independence in the age of democracy**: critical perspective from around the word. Charlottesville: University Press of Virginia, 2001.

SADEK, Maria Tereza. **Magistrados**: uma imagem em movimento. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. Primórdios do conceito de gênero. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 12**,** p. 157-163, 1999. Disponível em: https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/ca dpagu/article/view/8634812. Acesso em: 6 maio 2020.

SANTOS, Magda Guadalupe dos. "O segundo sexo ainda tem muito que dizer às mulheres", diz herdeira e editora de Beauvoir. **O segundo sexo**: setenta anos depois. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2019. (Caderno especial com textos de Mirian Goldemberg, Mary Del Priori, Djamila Ribeiro, Marcia Tiburi, Sylvie Le Non de Beauvoir. Em entrevista a Magda Guadalupe dos Santos).

SAPIANO, Jenna; BAINES, Beverley. Feminist Curiosity about International Constitutional Law and Global Constitutionalism. **Journal of the Oxford Centre for Socio-Legal Studies**, Issue 1, 2019. Disponível em: https://ssrn.com/abstract=3430601. Acesso em: 4 jun. 2021.

SARDÁ, Amparo Moreno. El arquetipo viril protagonista de la historia. **LaSal**, Edicions de les Dones. Barcelona. Pages: 118. (2ª edição, 1987). ISBN: 84-85627-31-8. ISSN: 0212-3371. Disponível em: http://www.amparomorenosarda.es/es/arquetipo-viril. Acesso em: 01 maio 2021.

SARTI, Cynthia Andersen. O feminismo brasileiro desde os anos 1970: revisitando uma trajetória. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 264, maio/ago. 2004.

SAYÃO, Deborah Thomé. Corpo, poder e dominação: um diálogo com Michelle Perrot e Pierre Bourdieu. **Perspectiva**, Florianópolis, v. 21, n. 1, p. 121-149, jan./jun. 2003. Disponível em: https://periodicos.ufsc.br/index.php/perspectiva/article/view/10210/9437. Acesso em: 3 mar. 2021.

SCHULTZ, Ulrike. Judiciary and Gender Topics. German Experience and International Perspectives. **Centro de Estudos Sociais - e-cadernos CES**, n. 24, p. 55-77, 2015. Disponível em: http://journals.openedition.org/eces/1998. Acesso em: 20 ago. 2021.

SCHUMAHER, Schuma; CEVA, Antonia. **Mulheres no poder**: trajetórias na política a partir da luta das sufragistas no Brasil. Rio de Janeiro: Edições de Janeiro, 2015.

SCOTT, Joan. Entrevista com Joan Scott. [Entrevista concedida a] Fernanda Lemos. **Mandrágora**, v. 19, n. 19, p. 161-164, 2013. Disponível em: https://www.metodista.br/revi stas/revistas-ims/index.php/MA/article/view/4487/3806. Acesso em: 27 jan. 2021.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil para a análise histórica. *In:* LORDE, Audre *et al.* **Pensamento feminista**: conceitos fundamentais. Organização: Heloisa Buarque de Hollanda. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019.

SENADO FEDERAL. **O Supremo Tribunal Federal**. Senado Federal, 1976. Disponível em: http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/publicacaoPublicacaoInstitucionalCuriosidade/anexo /Plaqueta__O_Supremo_Tribunal_Federal__1976.pdf. Acesso em: 21 ago. 2021.

SENADO FEDERAL. **Proposta de emenda à Constituição nº 43/2016**. Senado Federal, 2016. Disponível em: https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/126710 . Acesso em: 21 ago. 2021.

STF. **Posse na Presidência do Supremo Tribunal Federal**: Ministra Ellen Gracie Northfleet, Presidente; Ministro Gilmar Ferreira Mendes, Vice-Presidente: sessão solene realizada em 27 de abril de 2006. Brasília: STF, 2006. Disponível em: http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/publicacaoPublicacaoInstitucionalPossePresidencial /anexo/Plaqueta_Possepresidencial_EllenGracie_NOVACAPA.pdf. Acesso em: 13 ago. 2021.

STF. **5 Eixos da Justiça**. Projetos da gestão do Ministro Luiz Fux. 22 de setembro de 2020. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/09/5-Eixos-da-Justi%C3%A7a-Ministro-Luiz-Fux-22.09.2020.pdf. Acesso em: 28 set. 2021.

STF. **O STF**: composição atual. Disponível em: http://portal.stf.jus.br/textos/verTexto.asp?servico=sobreStfComposicaoComposicaoPlenariaApresentacao. Acesso em: 3 jul. 2021.

SEVERI, Fabiana Cristina. O gênero da justiça e a problemática da efetivação dos direitos humanos das mulheres. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 13, p. 81-115, 2016. Disponível em: https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article /view/16716. Acesso em: 21 ago. 2021.

SHAMBAUGH, Rebecca. **It's not a glass Ceiling. It's a sticky Floor**. New York: Mc Graw Hill, 2008. ISBN: 978-0-07-163316-1. *E-book Kindle*.

SILVA, Camila Rodrigues da. "Nenhum poema a menos": a vida de Susana Chávez contada a partir da teoria ator-rede. Articulações e desafios. **Aurora**, Marília, v. 12, n.

1, p. 23-40, jan./jun. 2019. Disponível em: http://www2.marilia.unesp.br/revistas/index.php/aurora/ar ticle/view/8882/5789. Acesso em: 2 set. 2019.

SILVA, Christine Oliveira Peter da Silva; GUINDANI, Talita Ferreira. Os direitos fundamentais das mulheres na Constituição de 1988. *In:* SILVA, Christine Peter da; BARBOSA, Estefânia Maia de Queiroz; FACHIN, Melina Giradi (coord.); NOWAK, Bruna (org.). **Constitucionalismo feminista**. Salvador: JusPodvm, 2018.

SILVA, Christine Oliveira Peter da. **Constitucionalismo feminista**. Coordenação: Christine Oliveira Peter da Silva, Estefânia Maria de Queiroz Barboza, Melina Giradi Fachin. Salvador: JusPodivm, 2018.

SILVA, Christine Oliveira Peter da. **Constitucionalismo feminista**: expressão das políticas públicas voltadas à igualdade de gênero. Coordenação: Christine Oliveira Peter da Silva, Estefânia Maria de Queiroz Barboza, Melina Giradi Fachin. Salvador: JusPodivm, 2020.

SILVA, Christine Oliveira Peter da; GOMIDE, Carolina Freitas. Constitucionalistas constituintes: uma agenda para o Brasil. *In:* **Constitucionalismo feminista**: expressão das políticas públicas voltadas à igualdade de gênero. Salvador: JusPodivm, 2020.

SILVA, Salete Maria da. **A carta que elas escreveram**: a participação das mulheres no processo de elaboração da Constituição Federal de 1988. 2011. 322 f. Tese (Doutorado em Estudos Interdisciplinares sobre Mulheres, Gênero e Feminismos) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2011. Disponível em: https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/7298. Acesso em: 24 abr. 2021.

SILVEIRINHA, Maria João. John Stuart Mill e as gerações de feminismos. *In:* CAMPONEZ, Carlos; PEIXINHO, Ana Teresa (coord.). **Reflexões sobre a Liberdade**: 150 anos da obra de John Stuart Mill. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra, 2010. Disponível em: https://digitalis-dsp.uc.pt/jspui/handle/10316.2/31695. Acesso em: 6 abr. 2020.

SOIHET, Rachel. A pedagogia da conquista do espaço público pelas mulheres e a militância feminista de Bertha Lutz. **Rev. Bras. Educ.** [online], n. 15, p. 97-117, 2000. ISSN 1413-2478. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-24782000000300007&sc ript=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 21 abr. 2020.

SPIZZIRRI, Giancarlo; PEREIRA, Carla Maria de Abreu; ABDO, Carmita Helena Naijar. O termo gênero e suas contextualizações. **Diagn. Tratamento**, v. 19, n. 1, mar. 2014. Disponível em: http://files.bvs.br/upload/S/1413-9979/2014/v19n1/a3969.pdf. Acesso em: 12 jan. 2021.

SOHIET, Rachel. História das mulheres e história de gênero: um depoimento. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 11, p. 77-87, 2013. Disponível em:

https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs /index.php/cadpagu/article/view/8634464. Acesso em: 14 jun. 2021.

STJ. **Portaria STJ/GP n. 352, de 20 de novembro de 2018**. Institui grupo de trabalho para estudo de medidas a assegurar a participação institucional feminina no Superior Tribunal de Justiça. 2018. Disponível em: https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/127069. Acesso em: 19 ago. 2021.

STJ. **Instrução Normativa STJ/GP n. 7, de 1º de março de 2019a**. Institui o Programa de Participação Institucional Feminina. 2019a. Disponível em: https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/129284. Acesso em: 19 ago. 2021.

STJ. **Resolução STJ/GP n. 5, de 1º de março de 2019b**. Altera a Resolução STJ/GP n. 6/2017, que disciplina a concessão de férias aos servidores do Superior Tribunal de Justiça. 2019b. Disponível em: https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/129280. Acesso em: 19 ago. 2021.

STJ. **Resolução STJ/GP n. 6, de 1º de março de 2019c**. Altera a Resolução STJ/GP n. 1/2017, que regulamenta o exercício de função de confiança e de cargo em comissão no Superior Tribunal de Justiça. 2019c. Disponível em: https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/ 129281. Acesso em: 19 ago. 2021.

STJ. **Instrução Normativa STJ/GP n. 6, de 1º de março de 2019d**. Regulamenta a concessão de bolsas de estágio remunerado no Superior Tribunal de Justiça. 2019d. Disponível em: https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/129282. Acesso em: 19 ago. 2021.

STJ. **Instrução Normativa STJ/GP n. 6 de 23 de fevereiro de 2021**. Regulamenta o Programa de Gestão Institucional de Direitos Humanos no Superior Tribunal de Justiça. 2021. Disponível em: https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/151044/Int_6_2021_GP.pdf. Acesso em: 19 ago. 2021.

STOLLER, R. The mother's contribution to infantile transvestic behavior. **International Journal of Psychoanalysis**, v. 47, p. 384-395, 1966.

STOLLER, R. A further contribution to the study of gender identity. International Journal of Psychoanalysis, 49, p. 220-226, 1968.

SCJN. **Protocolo para juzgar com perspectiva de género**. Haciendo realidade el derecho a la igualdad. México: SCJN, 2013. Disponível em: http://archivos.diputados.gob.mx/Comisiones_LXII/Igualdad_Genero/PROTOCOLO.pdf. Acesso em: 21 ago. 2021.

SCJN. **Protocolo para juzgar com perspectiva de género**. México: SCJN, 2020. Disponível em: https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/protocolos/ar chivos/2020-

11/Protocolo%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20g%C3%A9 nero%20%28191120%29.pdf. Acesso em: 21 ago. 2021.

TELES, Maria Amélia de Almeida. **Breve história do feminismo no Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 1999.

TELES, Maria Amélia de Almeida. **Breve história do feminismo no Brasil e outros ensaios**. São Paulo: Alameda, 2017.

THE WORLD BANK. **Women, Business and the Law 2021**. Washington, DC, 2021. Disponível em: https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/35094/978 1464816529.pdf. Acesso em: 5 ago. 2021.

TIBURI, Márcia. Quem tem medo de Simone de Beauvoir? *In:* **O segundo sexo**: setenta anos depois. Rio de Janeiro: Nova Fronteira: 2019. (Caderno especial com textos de Mirian Goldemberg, Mary Del Priori, Djamila Ribeiro, Marcia Tiburi, Sylvie Le Non de Beauvoir, em entrevista a Magda Guadalupe dos Santos).
TJRJ. **Protocolo Violeta-Laranja**. Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: https://portaltj.tjrj.jus.br/documents/10136/6808048/protocolo-violeta-laranja.pdf. Acesso em: 24 ago. 2021.

TJRJ. **Ato normativo Conjunto TJ/CGJ nº 20, de 13 de fevereiro de 2020**. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: http://www.tjrj.jus.br/documents/10136/7039899/ato-normativo-com junto-tj-cgj-n-20-2020.pdf. Acesso em: 24 ago. 2021.

TRE-CE. Desembargadora Auri Moura Costa. [2021]. Disponível em: https://www.tre-ce.j us.br/o-tre/memoria-eleitoral/desembargadora-auri-moura-costa. Acesso em: 22 ago. 2021.

TRF1. **Desembargadores em atividade**. Brasília, [2021]. Disponível em: https://portal.trf1 .jus.br/portaltrf1/magistrado/desembargadores/em-atividade/. Acesso em: 31 ago. 2021.

TRF1. **Magistrados convocados para o TRF**. Brasília, [2021]. Disponível em: https://portal.trf1.jus.br/Setorial/Asmag/RelatoriosAsmag/magistradosConvocado sTrf.php. Acesso em: 5 set. 2021.

TRF1. **Institucional: Rafael Paulo Soares Pinto é o novo membro do TRF1**. Brasília, 16 jul. 2021a. Disponível em: https://portal.trf1.jus.br/portaltrf1/comunicacao-social/imprensa/ noticias/institucional-rafael-paulo-soares-pinto-e-o-novo-membro-do-trf1.htm. Acesso em: 31 ago. 2021.

TRF1. **Institucional**: Plenário do TRF 1ª Região escolhe magistrados para compor a lista tríplice para a vaga de desembargador federal. Brasília, 20 maio 2021b. Disponível em: https://portal.trf1.jus.br/portaltrf1/comunicacao-

social/imprensa/noticias/institucional-rafael-paulo-soares-pinto-e-o-novo-membro-do-trf1.htm. Acesso em: 31 ago. 2021.

TRF2. **Composição original**. Rio de Janeiro, [2021]. Disponível em: https://www10.trf2.jus. br/25anos/composicao-original/. Acesso em: 31 ago. 2021.

TRF2. **Institucional**. Magistrados. Em atividade. Rio de Janeiro, [2021]. Disponível em https://www10.trf2.jus.br/25anos/composicao-original/. Acesso em: 31 ago. 2021.

TRF2. **Regimento interno**. Aprovado em sessão plenária realizada em 15/12/2008, publicado no Diário da Justiça da União de 29/01/2009, páginas 3/13. 10ª Edição. Atualizado até a Emenda Regimental nº 47, de 05 de setembro de 2019. Rio de Janeiro, 2019.

TRF3. **Histórico**. São Paulo, 14 ago. 2017a. Disponível em: https://www.trf3.jus.br/historico /. Acesso em: 5 set. 2021.

TRF3. Secretaria Judiciária. **Galeria dos Desembargadores**. São Paulo, 25 ago. 2017b. Disponível em: https://www.trf3.jus.br/seju/galeria-dos-desembargadores. Acesso em: 5 set. 2021.

TRF4. **Institucional**. Composição da Corte. Porto Alegre, 2021. Disponível em: https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=pagina_visualizar&id_pagina=834&seq=1|327. Acesso em: 5 set. 2021.

TRF5. **Regimento Interno do Tribunal Regional da 5ª Região**. Aprovado em sessão plenária realizada em 15/12/2008, publicado no Diário da Justiça da União de 29/01/2009, páginas 3/13. 10ª Edição. Atualizado até a Emenda Regimental nº 47, de 05 de setembro de 2019. Rio de Janeiro, 2019.

TRF5. Conselho de Administração. **Resolução nº 2, de novembro de 2020**. Dispõe sobre a aprovação das listas de antiguidade dos juízes federais e juízes federias substitutos de 1º grau da 5ª região. 2020. Disponível em: https://www.trf5.jus.br/index.php/gestao-orcamentaria/resultado-pdf. Acesso em: 15 dez. 2021.

TRF5. **Competência, composição e currículo dos magistrados**. Recife, [2021]. Disponível https://www.trf5.jus.br/index.php/competencia-composicao-e-curriculo-dos-magistrados. Acesso em: 5 set. 2021.

TRF5. **Emenda Regimental**. Proposta. Processo Administrativo nº SEI 0005469-65.2021.4.05.7000. Data da Sessão: 21 jul. 2021.

TRT10. **Histórico do Tribunal**. [2021]. Disponível em: https://www.trt10.jus.br/institucional/ ?pagina=historico_tribunal.php&idTRT10M=32. Acesso em: 22 ago. 2021.

UNFPA. **Covid-19**: um olhar para gênero. Proteção da saúde e dos direitos sexuais e reprodutivos e promoção da igualdade de gênero. Resumo Técnico. Tradução: Nathalia Cassia. New York, março, 2020. Disponível em: https://brazil.unfpa.org/pt-br/publications/um-olhar-para-g%C3%AAnero. Acesso em: 3 jul. 2021.
UNITED STATES. **About the court**. Disponível em: https://www.supremecourt.gov/about/ justices.aspx. Acesso em: 27 maio 2021.

UNWOMEN. **Comission on the status of women**. [2020]. Disponível em: https://www.unw omen.org/en/csw. Acesso em: 29 dez. 2020.

VIANA, Werneck, CARVALHO, Maria Alice Rezende de, MELO, Manuel Palacios Cunha, BURGUS, Marcelo Baumann. **Corpo e alma da magistratura brasileira**. 3. ed. Rio de Janeiro: Revan, 1997.

VIDON, Filipe. Juíza pernambucana cria projeto para aumentar número de negros na magistratura. **O Globo/Época**, Rio de Janeiro, 5 jul. 2020. Disponível em: https://oglobo.globo.com/epoca/sociedade/juiza-pernambucana-cria-projeto-para-aumentar-numero-de-negros-na-magistratura-brasileira-24512262?utm_source=*Facebook*&ut m_medium=Social&utm_campaign=compartilhar. Acesso em: 23 ago. 2021.

VIOTTI, Maria Luiza Ribeiro. Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher. Pequim – 1995. *In:* **Instrumentos internacionais de direitos das mulheres**. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2006. 260 p. (Série Documentos). Disponível em: http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/publicacoe s/outros-artigos-e-publicacoes/instrumentos-internacionais-de-direitos-das-mulheres/view. Acesso em: 3 fev. 2020.

WALBY, Sylvia. **Theorizing patriarchy**. Brasil Blackwell: Oxford/Cambridge Center, 1990.

WALKER, Rebecca. Becoming the Third Wave. **Ms. 11**, v. 2, n. 2, p. 39-41, 1992. Disponível em: https://pt.scribd.com/document/322926030/Rebecca-Walker-Becoming-the-Third-Wave. Acesso em: 8 jun. 2020.

WEF. **Global gender gap report 2021**: insight report march 2021. 91-93 route de la Capite CH-1223 Cologny/Geneva Switzerland. ISBN-13: 978-2-940631-07-0. Disponível em: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf. Acesso em: 5 abr. 2021.

WHO. **Doença por coronavírus**. 12 de outubro, 2020. Disponível em: https://www.who.int/ emergencies/diseases/novel-coronavirus- 2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/coron avirus-disease-Covid-19. Acesso em: 3 jul. 2021.

WILLIAMS, Joan C.; DEMPSEY, Rachel. **What works for women at work**. New York: New York University Press, 2014. *E-Book Kindle*.
WURSTER, Tani Maria. Apresentação da obra. *In:* WURSTER, Tani Maria; ALVES, Clara da Mota Santos Pimenta (coord.). **Julgamento com perspectiva de gênero**. Um guia para o direito previdenciário. Ribeirão Preto, SP: Migalhas, 2020. Disponível em: http://ajufe.org .br/images/pdf/CARTILHA_-_JULGAMENTO_COM_PERSPECTIVA_DE_G%C3%8AN ERO_2020.pdf. Acesso em: 21 ago. 2021.

WURSTER, Tani Maria; ALVES, Clara da Mota Santos Pimenta (coord.). **Julgamento com perspectiva de gênero**. Um guia para o direito previdenciário. Ribeirão Preto, SP: Migalhas, 2020. Disponível em: http://ajufe.org.br/images/pdf/CARTILHA_-_JULGAMENTO_CO M_PERSPECTIVA_DE_G%C3%8ANERO_2020.pdf. Acesso em: 21 ago. 2021.

YANNOULAS, Silvia Cristina. Acerca de como las mujeres llegaron a ser maestros (América Latina, 1870-1930). **R. Bras. Est. Pedag.**, Brasília, v. 73, n. 175, p. 497-521, set./dez. 1992. Disponível em: https://repositorio.unb.br/handle/10482/20689. Acesso em: 16 jul. 2021.

YANNOULAS, Silvia Cristina. Feminização ou feminilização? Apontamentos em torno de uma categoria. **Temporalis**, Brasilia (DF), ano 11, n. 22, p. 271-292, jul./dez. 2011. Disponível em: https://periodicos.ufes.br/temporalis/issue/view/191. Acesso em: 15 jul. 2021.

ZAFFARONI, Eugenio Raúl. **Poder judiciário**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1995.

ZIMMER, Bem. The phrase 'glass ceiling' stretches back decades. A possible start: a conversation between two women in 1979. **The Wall Street Journal**, Nova York, 3 abr. 2015. Disponível em: https://www.wsj.com/articles/the-phrase-glass-ceiling-stretches-back-decades-1428089010. Acesso em: 31 ago. 2021.

APÊNDICE A – PERFIL DAS ENTREVISTADAS E ENTREVISTADOS

PERFIL DAS ENTREVISTADAS E ENTREVISTADOS						
	Sexo	**Tempo de Carreira**	**Cargo**	**Família em 2021**	**Exerceu Atividades de Gestão**	**Atividades Associativas**
E01	Feminino	32 anos	Desembargadora	Companheiro e filhas (os)	Sim	Não
E02	Feminino	10 anos	Juíza Federal	Companheiro e filhas (os)	Sim	Sim
E03	Feminino	19 anos	Juíza Federal	Companheiro e filhas (os)	Sim	Sim
E04	Feminino	10 anos	Juíza Federal	Companheiro e filhas (os)	Sim	Sim
E05	Masculino	29 anos	Desembargador	Companheira e filho	Sim	Não
E06	Masculino	24 anos	Procurador Regional da República	Companheira e filho	Sim	Não
E07	Feminino	9 anos	Juíza Federal	Filhas (os)	Sim	Sim
E08	Feminino	18 anos	Juíza Substituta	Companheiro e filhas (os)	Sim	Não
E09	Masculino	14 anos	Juiz Federal	Companheira e filhas (os)	Sim	Não
E10	Feminino	20 anos	Juíza Federal	Companheiro e filhas (os)	Sim	Não
E11	Feminino	14 anos	Juíza Federal	Filhas (os)	Sim	Não
E12	Feminino	7 anos	Juíza Substituta	Companheira	Sim	Não
E13	Masculino	16 anos	Juiz Substituto	Filhas (os)	Sim	Não

E14	Feminino	25 anos	Advogada	Filhas (os)	Sim	Sim

APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA: ADVOGADA

1. Vida familiar e profissional. Tempo de carreira. Ocupação de cargo de chefia/comando. Participação em órgão de classe.
2. Como advogada e professora, em atuação profissional diária e posições de chefia, observa alguma dificuldade? Observa dificuldade em relação às colegas mulheres no exercício da profissão? Quais os desafios para as mulheres advogadas? As juízas (mulheres) são mais acessíveis às mulheres advogadas ou ao contrário? As mulheres advogadas no topo ajudam as mulheres advogadas iniciantes?
3. Em atuação no Judiciário, percebe diferenças no desempenho da função por magistradas mulheres e homens? As mulheres magistradas são mais desafiadas no exercício da profissão?
4. O número de mulheres em atividade na magistratura do trabalho corresponde a cerca de 50%; na Justiça Estadual, cerca de 37% e na Justiça Federal e 31%. Especialmente na Justiça Federal, os números de aprovadas em concurso público não vêm aumentando. Como professora, a sra. deve observar muitas mulheres nos cursos de direito. O que poderia nos dizer sobre essa baixa procura para a magistratura, em especial a federal?
5. Quais os fatores que podem contribuir com o reduzido número de mulheres nas bancadas dos tribunais superiores e ocupação de posições administrativas de tomada de decisão, na sua percepção?
6. É importante paridade de gênero e interseccionalidade nos tribunais? Isso influencia as decisões judiciais?
7. O que poderia ser feito para rompimento de possíveis barreiras existentes para ascendência das mulheres na carreira, como magistradas, e ocupação dos espaços diretivos e tomada de decisão? Recentemente o Ministro Barroso elaborou uma lista tríplice só com nomes de mulheres, para vaga de jurista na suplência TSE. O que você pensa sobre isso?

APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA: MAGISTRADAS

1. Vida familiar Tempo de carreira. Ocupação de cargo de chefia/comando. Participação associativa.

2. Conciliação da vida familiar, profissional e posição de chefia.

3. Em relação à atuação profissional como magistrada e posições de chefia observou alguma dificuldade? Observa dificuldade em relação às colegas magistradas no início da carreira? Percepção sobre desafios diários no exercício da profissão em razão de gênero e em relação a posições associativas.

4. O cargo de chefia/comando/coordenação foi de fácil ocupação ou houve dificuldades em razão da condição de gênero?

5. Percebe diferenças entre o desempenho da chefia por mulheres e homens.

6. Situação do TRF em relação às mulheres em posições de comando. Juízas Auxiliares, Diretoras de fóruns, Diretoras de Sessões Judiciárias.

7. O Fenômeno de não candidatura à promoção para titularização poderia influenciar no reduzido número de mulheres em 2º grau de jurisdição? O teletrabalho amenizaria esse fenômeno?

8. A ocupação de espaços como juízes auxiliares, diretores de escola, convocações para atuação em segundo grau podem influenciar em promoções para a bancada dos tribunais?

9. Em razão da pandemia, o teletrabalho para magistrados e magistradas foi mais bem aceito pela comunidade jurídica. Isso pode contribuir para diminuição de renúncia das(os) juízes substitutos ao direito de titularização?

10. Caso houvesse uma cláusula de barreira, que somente a quinta parte mais antiga dos(as) magistrados(as) titulares concorressem a vagas nos tribunais, por merecimento, poderia incrementar o número de mulheres nas bancadas dos

tribunais?

11. O percentual de mulheres que ingressam na carreira ainda é pequeno, não chega a 30%. No mais recente concurso da 5ª Região, tomaram posse, no ano de 2019, 3 mulheres, em um universo de cerca de 16 aprovados. Qual seria o motivo para estes números?

12. Quais os fatores que podem contribuir com o reduzido número de mulheres nas bancadas dos tribunais superiores e ocupação de posições administrativas de tomada de decisão?

13. O que poderia ser feito para rompimento de possíveis barreiras existentes para ascendência das mulheres na carreira e ocupação dos espaços diretivos e tomada de decisão?

14. Ao longo da existência da AJUFE nenhuma mulher assumiu a presidência da entidade. Qual a percepção sobre isso?

APÊNDICE D – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA: MAGISTRADOS

1. Vida familiar Tempo de carreira. Ocupação de cargo de chefia/comando. Participação associativa
2. Em relação à atuação profissional como magistrado e posições de chefia observou alguma dificuldade? Quanto tempo de carreira? Observa dificuldade em relação às colegas magistradas mulheres, especialmente no exercício de chefia, evolução da carreira e conciliação com vida familiar?
3. Observa dificuldade em relação às colegas magistradas no início da carreira?
4. No âmbito do seu trabalho, há muitas mulheres magistradas em posição de chefia? Diferenças percebidas entre o desempenho da chefia por mulheres e homens.
5. Percepção sobre desafios diários no exercício da profissão em razão de gênero
6. O percentual de mulheres que ingressam na carreira, como magistradas federais, ainda é pequeno, não chega a 30%. No mais recente concurso da 5ª Região, tomaram posse, no ano de 2019, 3 mulheres, em um universo de cerca de 16 aprovados. Na sua percepção, qual seria o motivo para estes números?
7. O Fenômeno de não candidatura à promoção, para titularização, poderia influenciar no reduzido número de mulheres em 2º grau de jurisdição? O teletrabalho amenizaria esse fenômeno?
8. A ocupação de espaços como juízes auxiliares, diretores de escola, convocações para atuação em segundo grau podem influenciar em promoções para a bancada dos tribunais?
9. Quais os fatores que podem contribuir com o reduzido número de mulheres nas bancadas dos tribunais superiores e ocupação de posições administrativas de tomada de decisão?
10. O que poderia ser feito para rompimento de possíveis barreiras existentes para ascendência das mulheres na carreira e ocupação dos espaços diretivos e tomada de decisão?

11. Ao longo da existência da AJUFE nenhuma mulher assumiu a presidência da entidade. Qual a percepção sobre isso?

APÊNDICE E – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA: PROCURADOR REGIONAL DA REPÚBLICA

1. Tempo de carreira. Ocupação de cargo de chefia/comando. Participação associativa
2. Em relação à atuação profissional e posições de chefia observou alguma dificuldade? Quanto tempo de carreira? Observa dificuldade em relação às colegas mulheres, especialmente no exercício de chefia, evolução da carreira e conciliação com vida familiar?
3. Observa dificuldade em relação às colegas procuradoras da República no início da carreira?
4. Diferenças percebidas entre o desempenho da função por magistradas mulheres e homens? Percebe se mulheres magistradas são mais desafiadas no exercício da profissão?
5. O percentual de mulheres que ingressam na carreira, como magistradas federais, ainda é pequeno, não chega a 30%. No mais recente concurso da 5ª Região, tomaram posse, no ano de 2019, 3 mulheres, em um universo de cerca de 16 aprovados. Na sua percepção, qual seria o motivo para estes números? O mesmo ocorre no Ministério Público?
6. Quais os fatores que podem contribuir com o reduzido número de mulheres nas bancadas dos tribunais superiores e ocupação de posições administrativas de tomada de decisão na sua percepção?
7. O que poderia ser feito para rompimento de possíveis barreiras existentes para ascendência das mulheres na carreira, como procuradoras ou magistradas, e ocupação dos espaços diretivos e tomada de decisão?
8. É importante paridade de gênero e Interseccionalidade nos tribunais? Isso influencia as decisões judiciais?