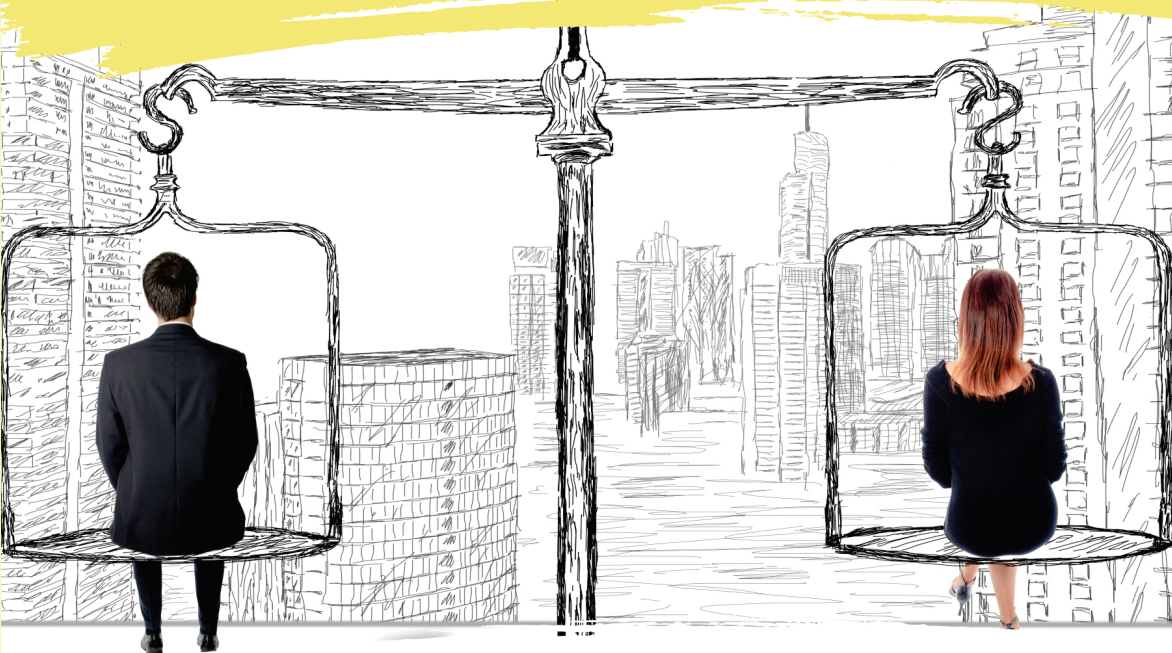


IGUALDADE DE GÊNERO NAS INSTITUIÇÕES

Coletânea de Artigos Científicos



1ª Edição

IGUALDADE DE GÊNERO NAS INSTITUIÇÕES

Coletânea de Artigos Científicos

1ª Edição

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

Igualdade de gênero nas instituições [livro eletrônico] : coletânea de artigos científicos. -- 1. ed. -- Campo Grande, MS : Tribunal de Justiça de MS, 2020. PDF

Vários autores.

Bibliografia

ISBN 978-65-994727-0-1

1. Artigos - Coletâneas 2. Desigualdade social 3. Feminismo 4. Gênero e sexualidade
5. Igualdade de gênero 6. Mercado de trabalho 7. Igualdade perante a lei

21-63658

CDU-342.724(81)

Diagramação e Impressão:

Secretaria de Comunicação,

Coordenadoria da Gráfica e Propaganda.

Novembro de 2020

APRESENTAÇÃO

Igualdade de Gênero nas Instituições

“Quanto mais perto do topo chegamos, menos mulheres encontramos”

(Wangari Maathai, ambientalista queniana ganhadora do Nobel da Paz 2004)

Nascida em 1940 em uma aldeia nas montanhas do Quênia, Wangari Maathai desafiou toda a “lógica natural das coisas” quando na década de 1960 ganhou uma bolsa para estudar Ciências Biológicas nos Estados Unidos da América. Continuou quebrando tabus ao ser a primeira mulher da África Oriental e Central a concluir um Doutorado. Ela foi a primeira mulher africana laureada com o Nobel da Paz, instituído em 1901, prêmio que até hoje reconheceu 88 ganhadores homens e foi atribuído só a 17 mulheres.

A visibilidade que algumas poucas mulheres alcançaram não retrata com fidelidade o que foi a real participação feminina no progresso científico, literário, político, das sociedades, isto sem falar no trabalho reprodutivo que elas sempre realizaram, educando crianças para serem futuros cidadãos. A possível incompletude da História Geral construída/registrada tomando o homem branco e ocidental como “medida da humanidade”, pode não ter reconhecido trajetórias distintas das mulheres. Já vem sendo justificada no meio acadêmico a tarefa de “reescrever a História”, agora levando as mulheres em consideração, dando destaque a biografias de mulheres e a sua participação nos acontecimentos históricos e valorizando a “dimensão política da vida privada”. É possível, e até provável, que essa histórica invisibilidade ou

minimização da atuação feminina na sociedade tenha contribuído para naturalizar a circunscrição da mulher ao espaço privado.

As mulheres, ocupadas em conciliar multijornadas (no espaço doméstico, no mercado de trabalho e nas instituições públicas), foram chegando aos altos cargos em pequenas minorias, atuando muito isoladas, sem oportunidades de interagirem entre elas para refletirem sobre seu papel ou ações enquanto grupo.

Em 30 de Agosto de 2019, quando a Associação dos Magistrados e o Tribunal de Justiça de Mato Grosso do Sul (por seu Comitê de Gênero, Raça e Diversidade) se uniram para realizar o I Fórum de Igualdade de Gênero nas Instituições, o Auditório da Escola Superior da Magistratura/MS por um dia teve uma cara diferente, mais feminina, acolhendo muitas mulheres participantes.

Aquele foi um momento único de reconhecimento mútuo. Mesmo sabendo que há Juízas, Desembargadoras, Advogadas, Delegadas de Polícia Civil, Promotoras, Procuradoras de Justiça, Defensoras Públicas, Procuradoras de Estado, Diretoras de Instituições de Ensino, esse encontro presencial de mulheres de várias instituições trouxe mais próximo o rosto e mais coloquial a fala de cada uma, compartilhando experiências da mesma realidade: ser uma mulher jurista no Brasil do século XXI, atuando em espaços de poder. Para algumas, o dia seguinte foi de maior consciência sobre o papel de todas nos espaços de suas instituições.

A palestrante convidada Promotora de Justiça Maria Gabriela Prado Manssur relatou sobre a formação de líderes femininas para participarem da vida institucional e reivindicarem espaço que já é seu de direito, mas que não é ocupado de fato. Ela citou ações da Diretoria da Mulher na Associação Paulista do Ministério Público, da Comissão de Mulheres da Associação Nacional dos Membros do Ministério Público (Conamp) e do Movimento Nacional de Mulheres do Ministério Público, com 500 promotoras e procuradoras da República unidas pela equidade de gênero nas instituições.

Os debates que se seguiram ao longo do dia configuraram uma rara oportunidade de mulheres juristas pensarem juntas a temática da equidade de gênero. Este Livro reúne falas e reflexões produzidas naquele I Fórum de Igualdade de Gênero das Instituições, analisando o funcionamento das instituições e apontando ações para avançar no objetivo da paridade de gênero.

Elizabete Anache relata a evolução da legislação brasileira na garantia da igualdade de gênero como direito fundamental, desde as leis do Brasil-Colônia, até à Constituição Federal de 1988: assinala as conquistas do voto feminino, os direitos da mulher casada, da mãe, direitos trabalhistas. Pontuando que elas são minoria nos três poderes, a autora apresenta propostas para enfrentar a desigualdade de fato.

Eva Bumlai faz um resgate histórico da trajetória de seus pais como empresários da Educação Básica e Superior, desde a década de 1970, em Mato Grosso do Sul, e como isso influenciou na sua escolha profissional na liderança do Instituto Superior de Educação e Desenvolvimento Humano (INSTED), o qual promove a valorização da participação feminina nos seus cursos.

Helena Alice Coelho analisa os resultados da Pesquisa Judiciária do CNJ (2020) sobre a participação das mulheres nos processos seletivos de ingresso à magistratura, que indicam baixa representatividade feminina nas comissões organizadoras e bancas de concursos (cerca de 20% em anos mais recentes) . Ela relaciona esse dado com os índices de aprovação feminina nos concursos e conclui que esta ação do CNJ vai ao encontro do que determina a Agenda 2030 da ONU10, em especial o ODS 5.5.

Luciana Vieira fala da história escrita pelos homens, com feitos cantados em prosas e versos, omitindo o protagonismo feminino, e resgata lutas e ações transformadoras das mulheres, desde o século XVIII até hoje. A autora foca atuações políticas de mulheres como a Princesa,

depois Imperatriz Leopoldina (com papel decisivo na Independência do Brasil), a Princesa Isabel, Regente do Brasil (e seu papel na abolição da escravidão), as sufragistas Leolinda Daltro e Bertha Lutz, até chegar a nossos dias, com a Ministra Rosa Weber à frente do Tribunal Superior Eleitoral, promovendo a real destinação de recursos financeiros e tempos de propaganda eleitoral às candidaturas femininas.

Maria Isabel Rocha cita a presença minoritária feminina na Magistratura Brasileira e do Mato Grosso do Sul (segundo dados de pesquisas do CNJ e AMB) e seu reduzido poder, pois estão em maioria no 1º grau e não alcançam cargos mais elevados. A autora descreve sua atuação invisibilizada, silenciosa e secundarizada e identifica obstáculos que elas enfrentam no acesso, permanência e progresso na carreira. Para compreensão dos mecanismos/fenômenos estruturais, simbólicos e relacionais que desestimulam a presença feminina, a autora analisa discursos e práticas (expressas ou subliminares) exemplificativos, assim como os fatores negativos do isolamento geográfico das magistradas, com poucas oportunidades de compartilhamento de experiências.

Mariana Yoshida descreve a participação feminina na Magistratura do Brasil e do Mato Grosso do Sul, a partir dos dados de pesquisas quantitativas e qualitativas do Conselho Nacional de Justiça e das associações de magistrados (Associação dos Magistrados Brasileiros, Associação dos Juízes Federais, Escola Nacional da Magistratura do Trabalho). Ela interpreta dados à luz das barreiras que as mulheres enfrentam (tetos de vidro e sobrecarga de trabalho no lar). Conclui com um relato animador das ações desencadeadas para concretizar a Resolução n.º 255/18 do CNJ: Grupo de Trabalho para estudos e análise de cenários, cursos/eventos de capacitação (parcerias com Superior Tribunal de Justiça e a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Magistrados), Secretarias de Gênero nas associações de magistrados, Comitês e GTs nos tribunais.

Paula Volpe pondera que o sufrágio universal, tornando a mulher eleitora e elegível, não trouxe a igualdade de gênero, pois ainda hoje elas estão sub-representadas na instância política. A autora desenvolve a ideia de que “a democracia integral não é verdadeiramente realizável enquanto a representação política não for isonômica”. Conclui que o desafio é eleger mais mulheres, para que as suas demandas e agendas sejam consideradas, e garantir às que já foram eleitas os recursos políticos potencializadores das mudanças rumo à igualdade de gênero.

Silmara Domingues Amarilla analisa a participação relevante de 49% de advogadas inscritas na Ordem dos Advogados do Brasil, mas lembra que nenhuma mulher é Presidente de Seccionais e persiste a hegemonia masculina nos cargos de comando. A autora exemplifica com as listas sêxtuplas da OAB para as vagas dos tribunais estaduais reservadas ao quinto constitucional, onde raras são as mulheres indicadas e cita o TJMS onde nenhuma egressa da advocacia teve assento. Silmara interpreta o matiz diferenciado que os “telhados de vidro” assumem na advocacia: aqui, visões estereotipadas do imaginário coletivo sobre o que seriam atributos da advocacia exitosa (arrojo, vigor e racionalidade) se somam ao clássico obstáculo do cuidado parental, atribuído à mulher, para dificultar sua ascensão profissional. A autora lembra a frase “o pessoal é político”, como um pressuposto para desmistificar arquétipos culturais e abrir espaço para estratégias e políticas fomentadoras da equidade de gênero (entre as quais sobressai concretizar o rateio e a paridade de responsabilidades no cuidado parental).

Thaís Dominato Teixeira reflete sobre a sexualidade que sempre limitou a liberdade das mulheres, sendo esperado que elas a exercessem atrelada ao papel da reprodução, jamais para o prazer. Na violência obstétrica (reconhecida como problema de saúde pública pela Organização Mundial de Saúde), afloram tais preconceitos, quando se usa a relação de poder (gerada pelo saber científico) no controle

(expressado verbal ou fisicamente) dos corpos e da sexualidade das parturientes, desrespeitando sua autonomia, liberdade e direito de informação. “ A mulher...em razão da sua condição social naturalizada de reprodutora, é encarada como objeto de intervenção profissional”, então, o desafio é garantir-lhe e liberdade de decisão, enfim, “ recuperar a mulher como sujeito de direitos”.

O Livro representa um espaço de fala, onde as co-autoras refletem como elas se situam dentro dos seus espaços institucionais e como vêm a realidade de desigualdade material de gênero.

Os caminhos para maior participação institucional e política estão abertos às mulheres, cabendo-lhes traçar estratégias, escolher aliados e angariar apoios e entusiasmos. Este Livro traz seu contributo com reflexões e relatos de ações em prol da igualdade de gênero, à luz do conhecimento jurídico e vivências institucionais das autoras.

Que cada texto tenha o poder de reavivar esperanças, entusiasmos, sentimentos de união e confiança que estiveram presentes no I Fórum de Igualdade de Gênero nas instituições. Que o Livro incentive leitores e leitoras a refletir, planejar, promover, apoiar e aplaudir ações em prol da equidade de gênero nas instituições!

Boa leitura!

Maria Isabel de Matos Rocha

Campo Grande, novembro de 2020.

Sumário

<i>IGUALDADE DE GÊNERO: O CAMINHO A SER TRILHADO</i> <i>Elizabete Anache.</i>	<i>11</i>
<i>A MULHER EMPREENDEDORA NO CONTEXTO EDUCACIONAL</i> <i>Eva Elise Domingos dos Santos Bumlai</i>	<i>19</i>
<i>PARTICIPAÇÃO FEMININA NOS CONCURSOS A PARA MAGISTRATURA ESTADUAL</i> <i>Helena Alice Machado Coelho</i>	<i>29</i>
<i>MULHERES NA POLÍTICA, HISTÓRIAS E CONTROVÉRSIAS</i> <i>Luciana Branco Vieira.....</i>	<i>41</i>
<i>SER MAGISTRADA EM 2020: OBSTÁCULOS NO ACESSO, PERMANÊNCIA E PROGRESSO NA CARREIRA</i> <i>Maria Isabel de Matos Rocha.....</i>	<i>59</i>
<i>MULHERES NA MAGISTRATURA SUL-MATO-GROSSENSE: BREVES RELATOS E CONSIDERAÇÕES</i> <i>Mariana Rezende Ferreira Yoshida</i>	<i>79</i>
<i>A IGUALDADE DE GÊNERO NO EXERCÍCIO DO PODER</i> <i>Paula da Silva Volpe</i>	<i>95</i>
<i>A ATUAÇÃO FEMININA NA ADVOCACIA E A NECESSIDADE DE RESSIGNIFICAÇÃO DA RESPONSABILIDADE PELO CUIDADO PARENTAL EM PROL DO TRATAMENTO EQUÂNIME DE HOMENS E MULHERES NAS CARREIRAS JURÍDICAS</i> <i>Silmara Domingues Araújo Amarilla</i>	<i>105</i>
<i>BREVES REFLEXÕES SOBRE A VIOLÊNCIA OBSTÉTRICA</i> <i>Thaís Dominato Silva Teixeira.....</i>	<i>125</i>

Igualdade de gênero: o caminho a ser trilhado.



Elizabete Anache, Desembargadora do TJMS e Coordenadora da Infância e Juventude (biênio 2019/2020).

Graduada em Direito pelas Faculdades Unidas Católicas de Mato Grosso (FUCMT). Cursos de Pós-graduação: Especializações Lato Sensu em Direito Civil e Metodologia do Ensino Superior (UCDB), Direito Tributário (IBET), Controle de Constitucionalidade e Direitos Fundamentais (PUC-RIO); Mestrado em Garantismo, Direitos Fundamentais e Processo Judicial (Universidade de Girona-Espanha).

I - A mulher: histórico legislativo no Brasil

A igualdade de gênero é essencial para a construção de uma sociedade verdadeiramente justa e democrática. A CF, que acabou de completar 30 anos de vigência, estabeleceu a igualdade de gênero como direito fundamental, dispondo no primeiro inciso do artigo 5º que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”.

Mas, afinal, o que é a igualdade de gênero pretendida pela Constituição? Nada mais é do que a garantia de que, independentemente do gênero, todo ser humano deve ter as mesmas oportunidades para exercer seus direitos e obrigações. Ou seja, o gênero não pode ser utilizado para discriminar alguém ou para suprimir suas prerrogativas.

No Brasil, o tratamento dispensado à mulher pelo ordenamento jurídico (que é reflexo da sociedade) vem evoluindo gradualmente. De qualquer modo, na prática, a desigualdade de gênero ainda persiste no âmbito coletivo.

A mulher se submetia ao poder patriarcal, era tida como propriedade do homem, situação que por muito tempo era atribuída à sua suposta fragilidade biológica. Era criada para servir o homem: solteira, submetia-se ao jugo do pai ou do irmão mais velho; depois de casada, passava a viver sob a autoridade do marido.

No Brasil-colônia, a mulher não podia estudar, nem mesmo aprender a ler. Na Constituição de 1824 não se fazia qualquer referência à participação da mulher na sociedade. Nesse período foram implantadas escolas voltadas à educação da mulher, mas limitadas à instrução primária; era vedado que homens e mulheres estudassem juntos, situação que só se modificou no início do Século XX.

Na primeira Constituição da República, de 1889, as referências à figura feminina também eram quase inexistentes e somente era lembrada para tratar da filiação ilegítima. Foi então que adveio o Decreto nº 181, de 24 de janeiro de 1890, que, conquanto mantivesse o domínio patriarcal, fez algumas concessões à mulher ao tratar do casamento civil, inclusive retirando do marido o direito de aplicar castigos corporais à mulher e aos filhos.

Na sequência, com o Código Civil de 1916, a submissão feminina persistiu, o que pode ser constatado por meio de vários dispositivos: a chefia da sociedade conjugal pertencia ao homem (art. 233); havia limitação à capacidade da mulher na prática de certos atos da vida civil (não podia, entre outros, exercer profissão, aceitar mandato, litigar em juízo, por exemplo). O Código Civil chegou a prever que, havendo discordância entre os cônjuges, prevaleceria a vontade paterna (artigo 186). Estabeleceu, ainda, que, pelo casamento, a mulher adquiria o sobrenome do marido, a condição de sua companheira, consorte e auxiliar nos encargos da família (artigo 240).

O tratamento discriminatório à figura feminina era a tônica do Código de Bevilacqua: a administração dos bens do filho competia ao pai; a mãe somente assumiria na falta do marido. Da mesma forma, o exercício do pátrio poder competia ao homem, sendo que a mulher somente poderia vir a exercê-lo na falta ou impedimento do marido.

Aos poucos, algumas prerrogativas começaram a ser concedidas, como o direito ao voto, em 1932, e a possibilidade de admissão no serviço público, em 1917. Grandes modificações surgiram com o Estatuto da Mulher Casada, de 1962, entre as quais: reconhecimento do direito da mulher de exercer profissão sem autorização do marido; reconhecimento do direito da mulher de ficar com a guarda dos filhos menores, assegurando que não perderia o poder sobre eles ao contrair novo matrimônio; a mulher deixou de ser relativamente incapaz para os atos da vida civil; o poder familiar passou a competir ao pai com a colaboração da mãe. Ainda assim, o ranço da desigualdade rondava o ordenamento brasileiro.

Outro marco fundamental para a evolução legislativa foi a edição da Lei do Divórcio, que instituiu a possibilidade de rompimento do vínculo matrimonial, até então indissolúvel.

Daí, adveio a Constituição Federal de 1988, que acolheu uma série de institutos que modificaram sensivelmente o tratamento jurídico da mulher no meio social, declarando a igualdade de gêneros em direitos e obrigações. Mecanismos como a proibição de diferenças salariais, proteção no trabalho, estabilidade à gestante, entre outros, representaram um largo caminho aberto em direção à igualdade de gêneros.

A chamada Carta Cidadã viabilizou a edição de muitas leis infraconstitucionais que reafirmaram a igualdade de gênero. Ainda há, contudo, um longo caminho a ser percorrido para que a igualdade seja alcançada na prática. Índices alarmantes levam o Brasil aos rankings dos piores países no enfrentamento da desigualdade.

2 – A conjuntura nacional

	Homens	Mulheres
População brasileira	48%	52%
Expectativa de vida	73 anos	80 anos
Média de Escolaridade	9 anos	9,5 anos

De acordo com o IBGE, as mulheres representam aproximadamente 52% da população brasileira. Além disso, têm expectativa de vida de 80 anos e escolaridade média de 9,5 anos, enquanto os homens atingem, respectivamente, 73 anos e 9 anos nesses dois aspectos.

Paradoxalmente, embora maioria, as mulheres são minoria de poder, situação que se evidencia quando se apuram os seguintes índices: média salarial da mulher é cerca de 30% inferior a do homem; as mulheres fazem serviços domésticos, em média, por 25,3 horas/semana e os homens 10,9 horas/semana; a bancada feminina no Senado Federal é de 14,8% (12 senadoras de um total de 81); a bancada feminina na Câmara Federal é de 15% (77 deputadas federais de um total de 513).

A realidade é que persiste a desigualdade de gênero em todos os meios da sociedade e também nos três poderes da nação brasileira. É um verdadeiro desafio o exercício da igualdade e a quebra das barreiras.

3- A participação feminina na magistratura sul-mato-grossense

A posição da mulher na magistratura de Mato Grosso do Sul não é muito diferente daquela encontrada no restante do país. Atualmente, há 3 desembargadoras de um total de 35 (8,6%) e 52 Juízas de um total de 172 (30,4%).

De acordo com estudos do Conselho Nacional de Justiça, em levantamento realizado em 2018, 37,5% da magistratura estadual é composta por mulheres. Nos 27 tribunais estaduais, contudo, a proporção média de desembargadoras é de 20%. No Supremo Tribunal Federal (STF), há apenas duas mulheres entre os 11 ministros (18%). No Superior Tribunal de Justiça (STJ), são seis mulheres e 27 homens (22%).

No caso de Mato Grosso do Sul, a justificativa para o número diminuto de mulheres no segundo grau de jurisdição decorre, entre outros fatores, de um histórico processo em que o ingresso de mulheres nos concursos da magistratura se mostrava reduzido, em especial nas duas primeiras décadas de existência do TJMS. O gráfico a seguir reproduz um pouco dessa realidade:

Ano do concurso	Total de Aprovados	Aprovados do gênero masculino	Aprovados do gênero feminino
2015	19	14 (74%)	5 (26%)
2014	17	15 (88%)	2 (12%)
2010	15	12 (80%)	3 (20%)
2008	18	12 (67%)	6 (33%)
2006	13	10 (77%)	3 (23%)
2005	7	2 (29%)	5 (71%)
2004	7	5 (71%)	2 (29%)
2001	24	17 (71%)	7 (29%)
2001	13	8 (62%)	5 (38%)
2000	4	2 (50%)	2 (50%)
1999	7	4 (57%)	3 (43%)
1999	7	5 (71%)	2 (29%)
1999	9	5 (56%)	4 (44%)
1998	13	9 (69%)	4 (31%)
1995	13	12 (92%)	1 (8%)
1993	7	5 (71%)	2 (29%)
1991	7	4 (57%)	3 (43%)

1990	4	3 (75%)	1 (25%)
1989	3	2 (67%)	1 (33%)
1988	8	8 (100%)	0 (0%)
1988	17	15 (88%)	2 (12%)
1988	5	5 (100%)	0 (0%)
1988	9	8 (89%)	1 (11%)
1987	3	3 (100%)	0 (0%)
1986	2	2 (100%)	0 (0%)
1986	5	5 (100%)	0 (0%)
1985	3	3 (100%)	0 (0%)
1984	6	5 (83%)	1 (17%)
1983	6	6 (100%)	0 (0%)
1982	10	10 (100%)	0 (0%)
1981	17	16 (94%)	1 (6%)
1980	10	10 (100%)	0 (0%)
1979	11	10 (91%)	1 (9%)
1979	8	8 (100%)	0 (0%)
Total	327	260 (80%)	67 (20%)

Paralelamente, observa-se também que há uma tendência de estagnação na carreira das mulheres, o que sucede por diversos fatores. Primeiro, a mulher com filhos pequenos tende a procurar se estabilizar em Comarcas onde há melhor atendimento às demandas da família, e isso pode atrasar a evolução da carreira.

Por outro lado, embora haja discussão sobre a influência do número de desembargadores homens na escolha de mulheres no momento da promoção, o fato é que critérios objetivos têm sido cada vez mais utilizados, o que facilita a aplicação da igualdade. Outro fator positivo é que, hoje, os membros dos Tribunais tendem a olhar para a diversidade como um todo, o que, de certa forma, pode contribuir para a redução da sub-representatividade feminina.

4- Desafio: como enfrentar a desigualdade

4.1. É preciso desconstruir a crença de que as mulheres estariam inclinadas para a maternidade e os cuidados com a família ao passo que os homens teriam aptidão para administrar, governar, gerir. É preciso aprender (e apreender) que o homem e a mulher podem ter perfil de liderança.

4.2. As mulheres têm menos chances de trabalho: a dedicação às tarefas domésticas, a falta de creches e escolas integrais diminuem as oportunidades de trabalho e renda. Sem políticas públicas para atender as crianças, as mulheres serão as mais afetadas.

4.4. O combate à violência doméstica e familiar contra a mulher deve ser prioritário. A mulher vítima de violência não tem tranquilidade para trabalhar, estudar e evoluir profissionalmente.

4.4. É preciso estimular a participação e a representatividade feminina na política.

4.5. Criar e fortalecer os comitês de gênero nas instituições auxilia no combate ao preconceito.

4.6. Insistir em treinamentos nas instituições. Direcionar a educação para estimular o protagonismo feminino.

A Mulher Empreendedora no Contexto Educacional



Eva Elise Bumlai, Diretora Faculdade
INSTED - Campo Grande/MS .

Mestra em Ciência da Informação pela
Universidade de Brasília/UNB. Especialista
MBA em Gestão Empresarial pela Fundação
Getúlio Vargas. Economista pela Universidade
Federal de Mato Grosso do Sul. Trabalha há

mais de 23 anos na área da Educação: Diretora do campus de Ciências Agrárias e
diretora Administrativa na Uniderp. Dirigiu por oito anos o Colégio Mace.

Introdução

A participação no I Fórum “Igualdade de Gênero nas Instituições”, realizado na ESMAGIS, no dia 30 de agosto de 2019, ensejou-me a refletir sobre o importante papel que a mulher tem exercido no cenário social, e de que maneira a mesma tem contribuído para o desenvolvimento de diversas iniciativas, que favorecem para uma mudança de concepção sobre a atividade feminina e sua consequente valorização na sociedade. Sabemos que historicamente sempre existiu uma desigualdade de gênero e a mulher nunca foi valorizada nos espaços produtivos, sendo colocada em segundo plano e, mesmo quando exerce papel semelhante ao do homem, a remuneração de sua atividade laboral é sempre menor. “Um levantamento do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) revelou que em 2018, o rendimento médio das mulheres em atividade profissional equivalia a 79,5% do que era recebido pelos homens.

Dados do IBGE/2018 ainda informam que o Brasil é um país que tem uma população como mais mulheres do que homens. E, “se em 1980, havia 753 mil mulheres a mais do que homens no Brasil, hoje já são 4,5 milhões, em 2060 serão 6,3 milhões”, o que resulta da maior expectativa de vida entre as mulheres, isso porque vivemos em média sete anos a mais do que os homens.

Minha reflexão toma como referência esses dados para delinear o importante papel que a mulher pode exercer no campo profissional, atuando como gestora e empreendedora, como pessoa tão capaz quanto o homem para exercer quaisquer papéis profissionais, conquistando a igualdade nas instituições. Para tanto, traçarei uma linha de raciocínio, tendo como parâmetro minha própria experiência de vida, pessoal e profissional, de maneira a trazer subsídios para afirmar que as mulheres têm que assumir os espaços que lhes são de direito e em condições de igualdade.

O Compromisso com a Educação no Estado de MS: uma responsabilidade assumida no contexto familiar

Especialmente, meu compromisso, resulta da participação na trajetória histórica dos meus pais como empresários da Educação Básica e Superior, desde o início da década de 1970 em Mato Grosso do Sul, quando meu pai, prof. Pedro Chaves foi convidado para assumir a Direção da Moderna Associação Campograndense de Ensino - MACE e minha mãe, profa. Reni Domingos, iniciou sua atividade profissional como professora particular, para ajudar na composição da renda familiar e, posteriormente, fez um curso para ser professora de Educação Moral e Cívica. Com a criação do Antigo Centro de Educação Superior - CESUP, Pedro Chaves assumiu a direção dessa instituição e Reni Domingos tornou-se Diretora da antiga MACE, substituindo-o na tarefa de fazer com que aquela instituição educativa pudesse ofertar uma educação de qualidade em Campo Grande/MS.

Ao longo dos anos cresci, acompanhando-os e vendo que, de maneira empreendedora, dedicaram-se a Educação de Mato Grosso do Sul, buscando realizar um trabalho nessas duas instituições com o compromisso de ofertar uma educação coerente com os princípios de uma educação democrática, inclusiva e para todos, pois apesar de ser privada, buscava atender a uma população diversificada. Ao ser educada por eles e frequentar essas instituições, fui orientada para a importância de buscar uma autonomia profissional e pude constatar que um trabalho compromissado e responsável pode fazer a diferença na educação e na vida de muitas pessoas.

Especialmente, acompanhar minha mãe em sua atuação cotidiana, me fez perceber o quão importante é o papel de uma mulher que luta para edificar uma Instituição de Educação que possa oportunizar o acesso e a permanência aos filhos das famílias que lhe confiam a educação de seus filhos. E foi na condição de filha de dois grandes empresários da educação que vi a Escola MACE e a Universidade para o Desenvolvimento do Estado e da Região do Pantanal/Uniderp tornarem-se referência na educação do Estado de Mato Grosso do Sul.

Assumindo um papel empreendedor no cenário educacional

Vem dessa tradição, a iniciativa de criar uma instituição de Educação Superior, assumindo papel de empreendedora no cenário educacional, mêm sabendo dos limites socialmente impostos para que mulheres assumam papel de destaque no contexto executivo, Mas, o que se observa é que esse quadro está, mesmo que lentamente, sendo alterado, conforme Costa; Trombesi da BBC News:

Pode-se dizer que as mulheres na América Latina têm o que comemorar. A região é considerada uma das que mais avançaram na igualdade de gênero no mundo. Seu índice atual de paridade de gênero

cresceu mais do que a média mundial, segundo o Fórum Econômico Mundial, e está em cerca de 0,8 (em que zero significa desigualdade total e 1 significa paridade entre homens e mulheres). Mesmo assim, a igualdade só seria alcançada na região em 74 anos, mantendo este ritmo de avanços. E dentro de muitos países, a diferença entre os sexos diminui a passos muito lentos.

Assim, o propósito é desenvolver um trabalho aguerrido para que o Instituto Superior de Educação e Desenvolvimento Humano - INSTED, venha a “Ser uma instituição de ensino superior de vanguarda, nacionalmente reconhecida nas áreas em que atua, que ofereça uma educação superior que vá ao encontro do interesse e necessidade da população jovem, bem como daqueles que por razões diversas não realizaram um curso superior ou desejam cursar uma nova graduação. E, também, criar condições para a realização da formação continuada, seja por meio da oferta de cursos de pós-graduação ou ainda de cursos livres, possibilitando uma melhor qualificação profissional. Com isso, pretendemos favorecer para o desenvolvimento da ciência, da educação e da cultura, dentro dos princípios da participação democrática, da liberdade e da justiça social, contribuindo para o fortalecimento da graduação, pós-graduação e da pesquisa nas diversas áreas do conhecimento.

O desafio está em levar os estudantes do INSTED a terem uma participação ativa na sociedade e nas comunidades acadêmica, científica e de extensão, contribuindo para a implementação e desenvolvimento da Educacional do Estado de MS e do País. Nossa Instituição tem como missão “Disseminar conhecimento, formando e desenvolvendo o potencial humano para o protagonismo no mundo do trabalho, colaborando com a criação de oportunidades regionais e para competir globalmente”.

A educação vem apresentando muitas lacunas em seu desenvolvimento, por isso propomos trabalhar esta educação de forma mais empreendedora, lançando mão das “Metodologias Ativas”, como referência para a implementação e uma educação inovadora, em que o estudante assuma responsabilidade direta como seu processo educativo, de maneira a gerar mudanças na formação, com significância acadêmica e social, no âmbito da formação humana, promovendo a formação de profissionais mais qualificados para o desenvolvimento de diversas atividades e inserção no mercado de trabalho.

Atenção especial está sendo dada para que mais mulheres possam realizar o seu curso superior, isso porque, é relevante considerar o que afirmou Mario Castillo, responsável pela Divisão de Assuntos de Gênero da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (Cepal), órgão regional do Conselho Econômico e Social da ONU. Segundo ele “Na última década dá pra notar que houve bastante melhora, especialmente na educação de mulheres, mas há muitas coisas que os dados não mostram. A desigualdade é diferente entre os países, mas também dentro de cada país”.

De acordo com Juan Cruz Perusia, responsável por América Latina e Caribe no Instituto de Estatísticas da Unesco...”É notável como a América Latina inteira avançou. Nos anos 1970, cerca de 37% dos estudantes universitários eram mulheres hoje, são 55%. Há mais mulheres do que homens nas universidades”.

O que se busca é promover um movimento institucional de valorização da participação feminina nos cursos ofertados em nossa instituição, de maneira a criar melhores condições de acesso e permanência. Bem sabemos que a educação cria um universo de oportunidades, mas o mercado é muito exigente. E para se ter uma experiência exitosa nessa área é preciso ter compromisso, responsabilidade e dedicação. Não se pode deixar de lado as boas práticas e quaisquer outros recursos

que forneçam informações, que sustentem cada passo da trajetória empreendedora. Há exigência de ofertas que demonstrem a eficiência e a qualidade do nosso serviço educacional, para isso é fundamental amparar pedagogicamente a nossa iniciativa, por meio de parcerias com profissionais capacitados em diferentes áreas do conhecimento.

Responsabilidade Social com a qualidade da Educação Superior

A proposta de edificar e colocar em funcionamento uma instituição de educação superior está em consonância com o conceito de que educação a ser promovida na sociedade contemporânea deve não só ter qualidade, mas também ser guiada por princípios humanistas, colocando a pessoa no centro desse processo.

Saber que o conhecimento é um dos principais recursos para criar melhores condições sociais de vida e, até mesmo, gerar riquezas, amplia meu compromisso em fazer com que a educação que oferecemos esteja atenta às demandas do mercado de trabalho, isto porque não basta apenas possibilitar o acesso ao diploma, é preciso fazer uma formação que faça a diferença e levar os estudantes a terem mais que uma formação básica. Nosso compromisso é com a formação, a incorporação de conhecimentos inovadores e a tecnologia, aspectos imprescindíveis a uma formação de qualidade, sintonizada com a realidade social em que vivemos e com a formação humanista.

Outro aspecto importante, que tem direcionado meu olhar, é a possibilidade que temos de criar condições concretas para que os cursos superiores promovam uma educação em que o estudante seja o protagonista do seu processo educativo. Por ter passado grande parte da minha vida convivendo no meio educacional, pude observar que a educação do Século XXI exige a superação de metodologias pautadas na mera transmissão de conteúdos. Os avanços tecnológicos, as

mudanças de comportamentais, os estilo de vida aliados às necessidades sociais e ao mercado de trabalho provocam e requerem uma mudança nos processos de ensino e de aprendizagem em todos os cursos superiores, possibilitando que os estudantes vivenciem experiências de aprendizagens autônomas e colaborativas.

Por essa razão, buscamos transformar os espaços de convivência institucional, lançando mão de metodologias educativas que levem os estudantes a assumirem uma postura autônoma do próprio aprendizado. E, assim, procuramos desenvolver uma formação sustentada nas metodologias ativas, caminho pelo qual os estudantes estabelecem uma interlocução com a realidade social, de modo que possam assumir seu papel ativo na sociedade.

Considerações finais:

Observando e refletindo sobre a igualdade de gênero nas instituições de ensino em nosso País e buscando os dados estatísticos, pude perceber que as mulheres ainda precisam buscar seu espaço nos cargos de direção. Muito ainda há que se fazer para as mulheres ocuparem espaços que lhes são de direitos e que são capazes, para contribuir à transformação da realidade social.

Particularmente, tive o privilégio de ter uma família com uma longa trajetória na área educacional, que sempre foi extremamente incentivadora e nunca fez distinção entre homens ou mulheres, sempre valorizou a capacidade e a competência independentemente do gênero.

Sempre evidenciou a importância de um trabalho empreendedor no campo educacional e que nós mulheres podemos e devemos assumir papel ativo no campo profissional, de maneira a contribuir para a democratização do acesso a uma educação de qualidade.

A experiência vivida ao longo da vida leva-me a afirmar que, nós, mulheres, temos que continuar buscando, cada vez mais, nosso espaço na sociedade, nos cargos de chefia e direção, pois competência e determinação não nos faltam.

Referências:

O progresso das mulheres no Brasil. In: Trabalho, renda e políticas sociais: avanços e desafios. Disponível em: <www.mulheresdobrasil.org.br>. Acesso em: 10 de setembro de 2019.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R.; UNBEHAUN, S. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. São Paulo, 2007.

COSTA, Camila; TROMBESI, Cecília. Dia Internacional da Mulher: 6 gráficos que mostram como as mulheres avançaram (ou não) na América Latina. BBC News Brasil. <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-47490977>. Consulta realizada em 03 de outubro de 2019.

CASTILHO. Mario. Dia Internacional da Mulher: 6 gráficos que mostram como as mulheres avançaram (ou não) na América Latina. BBC News Brasil. <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-47490977>. Consulta realizada em 03 de outubro de 2019.

NATIVIDADE. Daise Rosas da. Empreendedorismo feminino no Brasil: políticas públicas sob análise. Rev. Adm. Pública vol.43 no.1 Rio de Janeiro Jan./Feb. 2009

PERUSIA, Juan Cruz. Dia Internacional da Mulher: 6 gráficos que mostram como as mulheres avançaram (ou não) na América Latina. BBC News Brasil. <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-47490977>. Consulta realizada em 03 de outubro de 2019.

Participação feminina nos concursos para a Magistratura Estadual ¹



Helena Alice Machado Coelho, Juíza de Direito e Coordenadora Estadual da Mulher em situação de Violência Doméstica do TJMS.

Graduada em Direito pela UFMS. Pós graduada em Direito Processual Penal pela UNAES.

1. Introdução

Na década de 90 do século passado, a jurista americana Frances Olsen, em texto denominado “O sexo do direito”, pontuou que apenas um dos sexos define o direito: o masculino.

Isso, porque integra o senso comum a ideia de que o direito é racional, ativo e abstrato, características invariavelmente interpretadas e reconhecidas como masculinas. Não é por outro motivo que o direito é valorizado e reflete uma visão masculina de mundo².

1 Este texto traz os dados levantados no relatório “Participação feminina no Poder Judiciário: análise de concursos para magistratura”, publicado em agosto deste ano pelo CNJ. As quatro figuras trazidas neste texto são as publicadas no relatório em questão. Disponível em https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB_RELATORIO_Participacao_Feminina-FIM.pdf, consulta em 20.9.20.

2 Olsen sustenta que, na civilização ocidental predomina um sistema dualista de pensamento: o racional se opõe ao irracional, o ativo ao passivo, o abstrato ao concreto. O primeiro desses termos é identificado ao masculino; o segundo, ao feminino. Nesse sistema dualista atribuímos valores femininos e masculinos às coisas e às pessoas e as tratamos diferentemente em função desse valor atribuído, sendo superior o valor masculino. Os homens são racionais, ativos e com capacidade de abstração no pensamento, enquanto se atribuem às mulheres características “inferiores”: irracionalidade, sentimentalismo, passividade.

Não se pode olvidar, ainda, que vivemos em uma sociedade patriarcal que ao impõe à mulher, de um lado, como próprio da sua natureza, o espaço privado e, de outro, a retira do espaço público, cerceando, dessa forma, o desenvolvimento de todas as suas potencialidades como ser humano. O acesso das mulheres às funções políticas e de representatividade, assim como aos espaços de decisão, é restrito. À mulher são destinadas, desde cedo, as funções de cuidar da casa, dos filhos e do marido. Existe, assim, uma verdadeira sonegação de poder³.

Nesse sentido, também, a lição do sociólogo francês Pierre Bourdieu

“A ordem social funciona como uma imensa máquina simbólica que tende a ratificar a dominação masculina sobre a qual se alicerça: é a divisão social do trabalho, distribuição bastante estrita das atividades atribuídas a cada um dos dois sexos, de seu local, seu momento, seus instrumentos; é a estrutura do espaço, opondo o lugar de assembleia ou de mercado, reservado aos homens; e a casa, reservadas às mulheres...”

A forma dualista, colocada por Olsen, é uma forma de organizar o pensamento e, conseqüentemente, as relações sociais entre indivíduos de sexos diferentes, garantindo a supremacia masculina.

Decorrem daí, como bem colocou a Professora Ana Lúcia Sabadell no seu livro Sociologia Jurídica, publicado pela editora Revista dos Tribunais, ao menos, dois problemas: a existência de

3 O texto é extraído da tese de doutorado (PUC-SP) da Dra. Jaceguara Dantas da Silva, Procuradora de Justiça em MS e Mestre em Direito, disponível em <https://tede.pucsp.br/bitstream/handle/20835/4/Jaceguara%20Dantas%20da%20Silva.pdf>., consulta em 20.9.20.

normas que discriminam as mulheres⁴ e a aplicação de normas de forma discriminatória⁵.

No Brasil, embora o artigo 5º da Constituição Federal de 1988 estabeleça a igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres e, em diversos outros dispositivos, a Carta Magna garanta formalmente uma existência digna e igualitária a todos os cidadãos e cidadãs brasileiros, independente do sexo ou orientação sexual, a concretização desse ideal ainda constitui um desafio.

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) instituiu, por meio da Resolução nº 255, de 4 de setembro de 2018, a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário. Referida norma estabelece que a igualdade de gênero é um objetivo a ser perseguido por todos os órgãos, ramos e unidades de Justiça.

Dessa forma, incentivar a presença feminina no Judiciário, bem como o tratamento igualitário de homens e mulheres, é uma diretriz a ser adotada pela alta administração de todos os tribunais do país. Afinal, a efetiva participação feminina no Poder Judiciário é fundamental para a democracia⁶.

Por meio de diversas ações, em especial duas pesquisas realizadas recentemente - “Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário” (2019) e “Participação feminina no Poder Judiciário:

4 Até 2005, portanto, há quinze anos, ainda vigorava em nosso ordenamento jurídico o crime de posse sexual mediante fraude, e nele havia previsão expressa que a vítima somente poderia ser a mulher honesta, assim entendida como a mulher virgem.

5 Antes da reforma do Código Penal, de 2009, tanto a doutrina quanto a jurisprudência consideravam que não haveria crime de estupro se o sexo com violência ou ameaça fosse praticado pelo marido contra a mulher. Seria obrigação da mulher manter relação. Os dois exemplos são trazidos pela prof. Ana no livro *Sociologia Jurídica*, Editora Revista dos Tribunais, 2017.

6 Sobre o assunto, vale a leitura do excelente artigo “Paridade de gênero na magistratura: um imperativo da democracia”, por Mariana Rezende Ferreira Yoshida e Thaisa Maira Rodrigues Held, publicado na Revista CNJ, Brasília, DF, v. 3, n. 2, jul./dez. 2019.

análise de concursos para magistratura” (2020), o Conselho Nacional de Justiça vem buscando demonstrar não só a existência de sub-representação feminina dentro do Poder Judiciário, mas também as dificuldades encontradas pelas mulheres para ascenderem na carreira.

De acordo com estudo realizado pelo Departamento de Pesquisas Judiciárias (DPJ) do Conselho Nacional de Justiça, em 2019, denominado “Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário”, fundado na Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina, existe carência de representatividade feminina na magistratura brasileira: as mulheres correspondem a 51,6% da população do país, enquanto as juízas representam apenas 38,8% do total de magistrados.

Os resultados obtidos em séries históricas demonstram que o número de juízas tem aumentado desde 1988, mas nos Tribunais Superiores, Justiça Federal, Justiça Eleitoral e Justiça Militar Estadual a participação feminina encolheu nos últimos 10 anos. Hoje, nos Tribunais Superiores, as mulheres representam 19,06% da composição; nos Tribunais de segunda instância, 25,7%. Já na base da carreira, qual seja, no cargo de Juíza Substituta, o número de mulheres salta para 41,9%. A carreira com o maior número de magistradas é a Justiça do Trabalho (com 50,5%), seguida da Justiça Estadual, com 37,4%, e da Justiça Federal, com 31,2%⁷.

Em 2020, novo estudo foi encomendado ao Departamento de Pesquisas Judiciárias pelo Grupo de Trabalho instituído pela Portaria CNJ nº 44, de 3 de março de 2020, destinado a analisar mecanismos de maior participação das mulheres nos processos seletivos de ingresso na magistratura.

7 Esses dados também foram mencionados por Mariana Rezende Ferreira Yoshida e Thaisa Maira Rodrigues Held, em “Paridade de gênero na magistratura: um imperativo da democracia”, publicado na Revista CNJ, Brasília, DF, v. 3, n. 2, jul ./ dez. 2019.

As conclusões desse segundo estudo estão apresentadas no Relatório “Participação feminina no Poder Judiciário: análise de concursos para magistratura”, do qual foram extraídos, para elaboração deste texto, os dados relativos à Justiça Estadual.

De acordo com o referido relatório, “as análises realizadas consideraram informações fornecidas pelos Tribunais sobre a composição de comissões organizadoras e de bancas examinadoras dos processos seletivos para entrada na magistratura, a quantidade de inscritos e aprovados em alguns desses processos seletivos, bem como a adoção de determinados conteúdos nos editais e provas, tendo por escopo evidenciar a realidade da promoção da igualdade de gênero no Poder Judiciário”.

Ao apresentar o Relatório em questão, em evento realizado em agosto deste ano, o então presidente do Conselho Nacional de Justiça, Ministro Dias Toffoli, assinalou:

“A baixa representatividade feminina nas bancas de concursos, espaço institucional de enorme relevância, denota o entendimento de que as mulheres encontram maiores dificuldades de inserção nos espaços nos quais as escolhas são determinadas por critérios subjetivos.

Importante ressaltar que o relatório que ora se apresenta não encerra as oportunidades que as mulheres devem ter nas esferas do Poder Judiciário. A restrita presença delas em comissões e bancas de concursos, como candidatas ou como avaliadoras, é apenas mais um dentre tantos indícios das dificuldades impostas a mulheres na trajetória profissional no âmbito da magistratura. Cabe aqui uma menção destacada às mulheres negras: do total de juízes existentes em nosso país, somente 6% são magistradas negras.

Os dados destacados neste relatório, elaborado com primor pelo DPJ, são úteis não somente para

revelar a situação da participação feminina no Poder Judiciário, mas também para subsidiar a formulação de políticas públicas judiciais promotoras de igualdade de gênero, que contribuam, de modo efetivo, com o surgimento de perspectivas culturais mais isonômicas e humanizadas, em que a diferença não seja usada a serviço da submissão e a equidade seja cultivada como princípio e como prática”.

2. Relatório “Participação feminina no Poder Judiciário: análise de concursos para magistratura”

O relatório expõe informações referentes aos concursos públicos de magistratura com o objetivo de demonstrar as formas de acesso ao cargo, bem como a adoção de determinados conteúdos que impulsionem a igualdade de gênero pelo Poder Judiciário. O estudo também objetivou apresentar algumas comparações com o já mencionado “Diagnóstico da Participação Feminina” (CNJ, 2019), ao examinar a relação entre as composições das bancas de concurso e o índice de aprovação das mulheres nos concursos da magistratura.

Verificou-se, em uma análise temporal das informações dos concursos, não se “encontrar regularidade, seja de crescimento, de diminuição, seja de estabilização da porcentagem de mulheres participantes nas comissões organizadoras ou nas bancas examinadoras ao longo dos últimos dez anos. Com relação ao percentual de aprovação, nos últimos dois anos analisados (2016 e 2017), parece haver uma equiparação na aprovação de mulheres e de homens quanto a seu grupo de inscritos. É possível identificar que a participação feminina nos certames da Justiça do Trabalho é sempre superior aos dos demais ramos da justiça, seja nas comissões, seja nas bancas”.

Ainda de acordo com o relatório, “no caso da Justiça Estadual, os crescimentos identificados nos anos de 2016 e 2018 não se sustentaram nos anos seguintes, voltando a patamares de participação

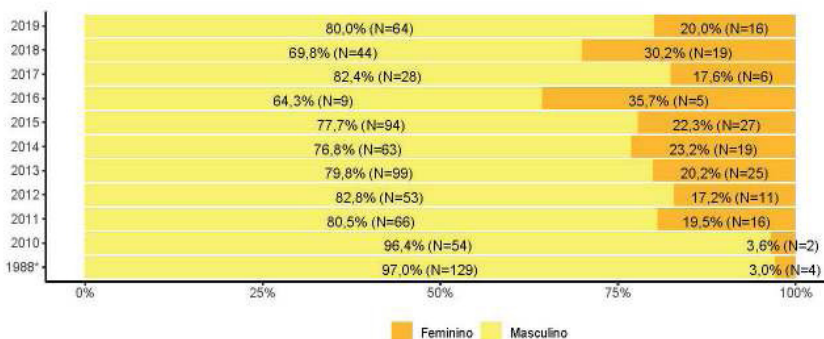
em torno dos 20%. Entretanto, em concursos com maior participação de mulheres nas bancas examinadoras, foi possível identificar também maiores percentuais de aprovação entre as mulheres inscritas. Na Justiça Federal, apesar do aumento significativo da participação de mulheres nos certames de 2015, não houve sustentação desses patamares, inclusive chegando a 0% em 2017 (patamar que havia sido atingido anteriormente em 2014). Na Justiça Militar, não foi encontrada em qualquer certame a presença de mulheres nas comissões organizadoras ou nas bancas examinadoras”.

Foi constatado que a Justiça Estadual apresentou porcentagens próximas, porém inferiores à média nacional, segundo o estudo anterior (CNJ, 2019). A participação de magistradas em 1988 correspondia a 21,9%, e registrou aumento na série histórica de 2008-2018 para 35,7%, chegando no ano de 2018 a 37,4%. Já com relação ao percentual de ingresso das magistradas, foi possível identificar relativa estabilidade de entrada nos últimos anos, mas sempre em patamares inferiores a 40% (CNJ, 2019).

Verificou-se, outrossim, que nos últimos dez anos, a composição das comissões organizadoras nos Tribunais de Justiça alcançou patamares próximos de 20% (Figura 1), com exceção do ano de 2010, em que apenas 3,6% eram mulheres, e de dois anos de considerável aumento, 2016 (35,7%) e 2018 (30,2%). Já as bancas examinadoras (Figura 2), em regra, apresentam níveis inferiores de participação feminina em comparação com as comissões. Destaca-se o ano de 2018, com percentual superior aos 20%⁸.

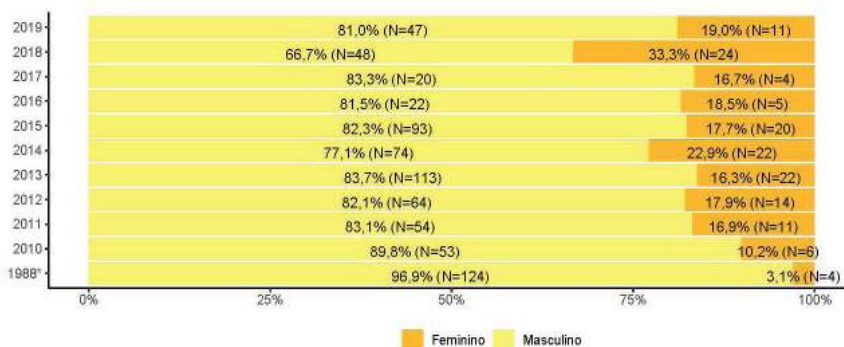
8 Interessante notar que o período em que há maior índice de participação feminina nas comissões e bancas examinadoras dos concursos para ingresso na magistratura coincide com o período em que a Ministra Carmen Lúcia esteve à frente do CNJ e do STF (2016-2018).

FIGURA 1 - COMPOSIÇÃO NA JUSTIÇA ESTADUAL DAS COMISSÕES ORGANIZADORAS DE ACORDO COM O GÊNERO NA SÉRIE HISTÓRICA (2010-2019)



*Comissões do 1º concurso realizado após a Constituição de 1988.

FIGURA 2 - COMPOSIÇÃO NA JUSTIÇA ESTADUAL DAS BANCAS EXAMINADORAS DE ACORDO COM O GÊNERO NA SÉRIE HISTÓRICA (2010-2019)



*Bancas do 1º concurso realizado após a Constituição de 1988.

O relatório aponta que “Nos Tribunais de Justiça de Roraima, Paraíba e Espírito Santo é possível notar que nos concursos dos últimos dez anos não houve presença de mulheres nem nas comissões organizadoras (Figura 3) e nem nas bancas examinadoras (Figura 4). Já no Rio de Janeiro, foi possível identificar a maior proporção de participação de mulheres nas comissões organizadoras (48,8%), mas

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

FIGURA 3 - COMPOSIÇÃO POR TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMISSÕES ORGANIZADORAS DE ACORDO COM O GÊNERO NOS ÚLTIMOS DEZ ANOS

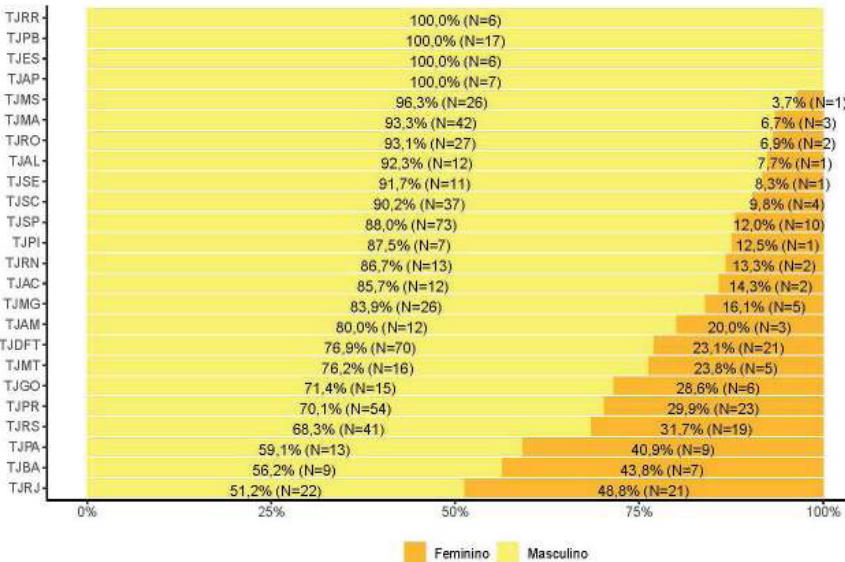
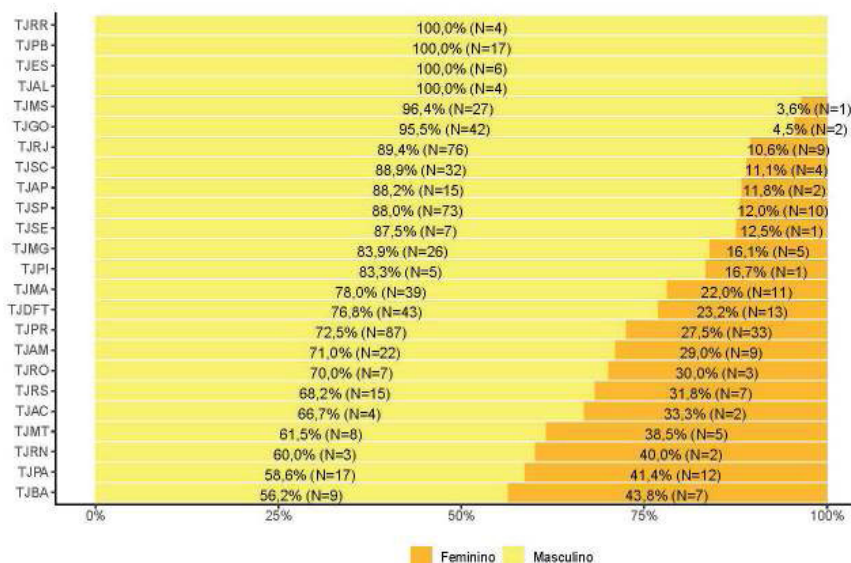


FIGURA 4 - COMPOSIÇÃO POR TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS BANCAS EXAMINADORAS DE ACORDO COM O GÊNERO NOS ÚLTIMOS DEZ ANOS



Por ocasião do relatório, também foi possível examinar as informações disponíveis no diagnóstico anterior (2019) referentes aos inscritos e aprovados dos últimos concursos. Dos 77 concursos realizados entre 2009 e 2017, nos quais se inscreveram 165.761 homens e 155.771 mulheres, foram aprovados 1.473 homens e 1.022 mulheres⁹. Com base nessas informações, pode-se calcular o percentual de aprovação encontrado entre as candidatas mulheres e os candidatos homens.

Analisando os dados anuais, constata-se que nos últimos anos as mulheres começam a apresentar percentuais de aprovação idênticos aos dos homens. E, na Justiça Estadual, entre os concursos analisados, vê-se maiores percentuais de aprovação entre mulheres, mesmo com composições menos participativas de mulheres em suas comissões.

⁹ Vale observar que em termos proporcionais os candidatos nos concursos para magistratura são, em sua maioria, homens (51,6%), o que não corresponde ao retrato da população em geral (composta por 51,8% de mulheres e 48,2% de homens), o que indica haver barreiras de desigualdade de gênero para que as mulheres se candidatem a concursos da magistratura.

3. Conclusão

Verifica-se de extrema importância e digna de comemoração, em um país marcado pelas desigualdades, como o Brasil, a iniciativa do Conselho Nacional de Justiça no intuito de efetivar a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário instituída, por Resolução, há mais de dois anos.

Com efeito, as ações do Conselho Nacional de Justiça, tanto no que se refere ao diagnóstico da participação feminina, quanto ao estudo mais recente, relativo à participação feminina nos concursos para magistratura, vão ao encontro do que determina a Agenda 2030 da ONU¹⁰, em especial o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5.5. (“Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública”).

Os dados levantados em ambos os estudos funcionam como uma orientação, um norte, sobre quais caminhos tomar, objetivos e metas a traçar, implementando assim e cada vez mais, as disposições previstas na Resolução 255 do CNJ¹¹.

10 A Agenda 2030 é a agenda de Direitos Humanos das Nações Unidas, aprovada em Assembleia Geral em 2018. O Poder Judiciário brasileiro é pioneiro, no mundo, na institucionalização da Agenda 2030. A ODS 5.5. faz parte da ODS 5 (Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas). A Meta Nacional 9 do Poder Judiciário é a integração à Agenda 2030.

11 - Resolução 255 do CNJ foi aprovada na última sessão presidida pela Ministra Carmen Lúcia à frente do CNJ e assim determina: Art. 1º Instituir a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário. Art. 2º Todos os ramos e unidades do Poder Judiciário deverão adotar medidas tendentes a assegurar a igualdade de gênero no ambiente institucional, propondo diretrizes e mecanismos que orientem os órgãos judiciais a atuar para incentivar a participação de mulheres nos cargos de chefia e assessoramento, em bancas de concurso e como expositoras em eventos institucionais. Art. 3º A Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário deverá ser implementada pelo Conselho Nacional de Justiça por meio da criação de grupo de trabalho, responsável pela elaboração de es-

É um passo importante para verificação, análise crítica e, quiçá, erradicação da desigualdade de gênero que permeia não só o Poder Judiciário, mas nossa sociedade como um todo, na medida em que, com dados estatísticos, desvenda-se o senso comum de que à mulher estão sendo garantidas as mesmas oportunidades – institucionais inclusive – que aos homens.

E é somente com maior participação feminina que haverá menor discriminação institucional (mesmo involuntária e indesejada), pois, se mantidos os mesmos critérios de formação de bancas examinadoras e de concursos, possivelmente será mantida a formação do Poder Judiciário da maneira como se encontra atualmente e que, como vimos, não vem garantindo satisfatoriamente a efetiva participação feminina nas tomadas de decisão.

Dito de outra forma, apenas com a igualdade de gênero dentro da instituição poderemos alcançar a efetiva democracia dentro do Judiciário, já que, por terem vivências distintas - nem melhores, nem piores, mas diferentes - das dos homens, as mulheres podem trazer novas perspectivas e novos olhares que impactarão positivamente as decisões a serem tomadas nos espaços de poder e, certamente, os julgamentos proferidos pelo Poder Judiciário.

Daí, um dia, quem sabe, o direito deixe de ser masculino e passe a ser um verdadeiro direito humano¹².

tudos, análise de cenários, eventos de capacitação e diálogo com os Tribunais sobre o cumprimento desta Resolução, sob a supervisão de Conselheiro e de Juiz Auxiliar da Presidência do Conselho Nacional de Justiça, indicados pela sua Presidência.

12 A afirmação é do jurista alemão Gustav Radbruch, citado pela Prof. Ana Lúcia Sabadell, no livro *Sociologia Jurídica*, Editora Revista dos Tribunais, 2017.

Mulheres na Política, histórias e controvérsias



Luciana Branco Vieira, Advogada.

Coordenadora da Associação Brasileira de Mulheres de Carreiras Jurídicas - região Centro Oeste. Conselheira da Federation Internacional des Femmes des Carrières Juridiques, pelo Brasil. Conselheira do Conselho Municipal dos Direitos das Mulheres de Campo Grande-MS.

Palavras chaves: Mulheres – história – direito – representatividade - política

Compartilhar informações sobre a participação e a representatividade das mulheres nos espaços de poder, especialmente na política e provocar reflexões sobre os acontecimentos na história e legislação, desde o início dos movimentos de mulheres no século XVII até os dias atuais, é nosso mote.

Propomos repensar as construções históricas e redefinir o feminismo na atualidade, partindo do reconhecimento que o coletivo de mulheres é a chama da transformação.

Creemos que com essa consciência e prática diária da SORORIDADE podemos encurtar o tempo que os estudos informam que levaremos para alcançar a equidade entre homens e mulheres; e poderemos então, ver as mulheres ocupando espaços de poder em quantidade tal que sequer nos lembraremos de evocar as Leis.

A revolução é feminista

A história foi escrita pelos homens, seus feitos são cantados em prosas e versos e o protagonismo feminino foi omitido. Centenas de milhares de livros foram escritos sobre conquistas, guerras e heróis, onde mulheres foram apenas figurantes ou, no máximo coadjuvantes.

Ao longo dos séculos mulheres fizeram história, lutaram em revoluções transformadoras da sociedade em que habitavam. Todavia, é praticamente inexistente a historiografia¹ das mulheres que, em regra tiveram seus papéis relegados ao ostracismo, seus atos – ainda que heróicos - foram esquecidos e seus nomes apagados.

Os primeiros movimentos feministas começaram a aparecer na primeira fase da Revolução Industrial, se intensificaram na Revolução Francesa (1789), quando as mulheres começaram a tomar consciência e questionar seu papel na sociedade e lutar pelo direito de estudar, votar e por melhores condições de trabalho.

A Revolução Francesa foi o primeiro e grande movimento político feminino que o mundo atual conheceu e o embrião do que se chamou “clubes femininos”. A revolução Francesa foi deflagrada² quando um exército de aproximadamente 7.000 mulheres marcharam de Paris a Versailles, armadas com facões de cozinha e outros instrumentos rudimentares e de lá arracaram o Rei da França Luis XVI, escoltando-o à capital da França.

1 **Conceito:** ciência que estuda e analisa e registra os fatos históricos ao longo do tempo; estuda épocas e estados variados fazendo compreender os métodos, as forma e os objetos de estudo. (Artigo <https://queconceito.com.br/historiografia>)

2 “Os homens tomaram a Bastilha, as mulheres tomaram o Rei” – frase do historiador francês Jules Michelet (1798-1874) que resumiu o alcance da primeira grande manifestação política feminina.



As mulheres lutaram pelo sonho de “LIBERDADE, IGUALDADE E FRATERNIDADE”, entretanto, tão logo a revolução terminou as mulheres foram excluídas das linhas de frente e mantidas caladas durante mais de um século.

Em 1789 Olympe de Gouges publicou a “Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã”, em ostensiva crítica ao antigo regime e aos excessos e as injustiças do novo regime. Sua ousadia lhe rendeu a condenação à guilhotina em 1793, deixando solta no ar sua última atrevida frase: “Se a mulher tem o direito de subir ao cadafalso, ela deve ter igualmente o direito de subir à tribuna”.



Muitos anos passados e situação similar ocorreu quando 90.000 mulheres, precipuamente operárias da indústria têxtil, se organizaram em um ato público denominado “PAZ E PÃO”, sendo o estopim da revolução Bolchevique (1917) ³.

3 Trótski, História da Revolução Russa.



A existência das mulheres ao longo dos anos foi condicionada a ocupação dos espaços privados e apenas aos homens era permitida a ocupação do espaço público, opinando e decidindo sobre a “pólis”. Sob a análise contextual política, as mulheres inexistentes e seus feitos foram desqualificados, fazendo crer que fossem insignificantes para o resultado que, invariavelmente era atribuído a um ser do sexo masculino.

Ao começar a década de 1920, as mulheres de boa parte do mundo ocidental já haviam adquirido o direito de votar, uma conquista do movimento das sufragistas do século XIX. Os pioneiros na adoção do sufrágio feminino foram: 1868 – Wyoming foi o primeiro estado dos Estados Unidos a adotar o “sufrágio igual”, sem diferença de gênero, embora não fosse universal (excluía homens e mulheres afrodescendentes), 1893 – Nova Zelândia, 1894 a 1902 - Austrália (por regiões), 1907 – Finlândia (com direito a ser eleita para o parlamento, o primeiro caso da história), 1913 – Noruega, 1915 – Dinamarca, 1917 – Rússia e Canadá, 1918 - Alemanha, Polônia e Reino Unido (para mulheres acima dos 30 anos de idade), 1919 – Áustria e Holanda, 1920 – Estados Unidos, 1927 – Uruguai (o primeiro país latino a adotar o sufrágio feminino). fonte: <https://ensinarhistoriajoelza.com.br/decada-de-1920-os-anos-loucos/> - Blog: Ensinar História - Joelza Ester Domingues.

Mulheres do Brasil

I. Monarquia

No Brasil, viveram mulheres de fibra, sagazes e à frente de seu tempo, desde o império.

Nossa primeira chefe de Estado foi **Caroline Josepha Leopoldine Franziska Ferdinanda de Habsburgo-Lorena**⁴, ou simplesmente a Princesa Leopoldina, como era carinhosamente chamada pelo povo que lhe tinha muito afeto.

Leopoldina era dotada de inteligência ímpar e fina perspicácia, preparada desde a infância para governar. Seu marido o Príncipe Regente Pedro de Bragança, ciente das qualidades e da capacidade política da esposa, seguiu-lhe os conselhos e em 9 janeiro de 1822, desobedeceu as ordens de retornar a Portugal, declarando não só ao povo mas, também às cortes portuguesas, que o Brasil deixava de ser um reino unido a Portugal, para tornar-se uma nação independente. Este ato ficou conhecido na história como o **“dia do fico”**.

Mas nossa independência não foi tão pacífica como fazem parecer os livros escolares, em verdade havia uma grande crise nacional e, em 13 de agosto de 1822, Pedro nomeou sua esposa Leopoldina Chefe do Conselho de Estado e Princesa Regente interina do Brasil, quando teve de se ausentar do Rio de Janeiro para resolver conflitos na província de São Paulo.

A sagacidade da Princesa Regente Leopoldina deu rumo definitivo à história da independência do Brasil quando convocou e presidiu a reunião do Conselho de Ministros, assinando do Decreto da Independência do Brasil.

4 Nascimento: Viena, na Áustria: 22/01/1797 e falecimento Rio de Janeiro: 11/12/1826

Ato seguido Leopoldina mandou emissários encontrarem o marido e entregarem-lhe o Decreto da Independência por ela assinado para que o Príncipe o sancionasse e, uma carta em que explicava-lhe os fatos e com a célebre frase: “*Pedro, (...) O pomo está maduro, colheio-o já, senão apodrecerá. (...)*”



Sem titubear, Pedro chancelou a sábia e oportuna decisão de Leopoldina, tornando-se o primeiro Imperador do Brasil. O casal foi coroado em dezembro daquele ano.

O protagonismo da Imperatriz Leopoldina na história do Brasil é inegável e, apesar de todo o amor e respeito que os brasileiros sempre tiveram por sua majestade, esta grande mulher foi citada ao longo dos séculos como a esposa traída de Dom Pedro I e a mãe de Dom Pedro II. Historiadores modernos, como Paulo Rezzutti⁵ pesquisaram, escreveram e divulgaram pelas mídias sociais a verdadeira face da mulher que fez a independência do Brasil, resgatando seu poder e ativismo político.

A segunda chefe de Estado de nosso País foi a Princesa **Isabel Cristina Leopoldina Augusta Micaela Gabriela Rafaela Gonzaga de**

5 D. Leopoldina: a história não contada: A mulher que arquitetou a independência do Brasil. Ed. Leya, 2017.

Bragança e Bourbon⁶ que, filha do imperador Dom Pedro II e herdeira do trono, teve educação dedicada impecável e extremamente rígida.

Isabel foi senadora do império aos 25 anos e regente do Brasil em momentos de relevância histórica e jurídica:

1871 - Lei do Ventre Livre.

1876 – 1877 – mediadora no conflito entre católicos e maçons.

1888 - Lei Áurea⁷, confirmando a abolição da escravatura no Brasil.

Nesta última regência a força de Isabel foi provada no fogo, pois, para a aprovação da Lei Áurea, teve de enfrentar o Barão de Cotegipe, Presidente do Conselho de Ministros e ferrenho escravocrata. E, por fim, importa ressaltar que Isabel era ciente de que a abolição da escravatura lhe custaria a coroa e a queda da monarquia no Brasil. Ativa e resiliente, após a assinatura da Lei Áurea, teria respondido á provocação de seu desafeto Barão de Cotegipe: “Se mil tronos eu tivesse, mil tronos eu daria para a libertação dos negros”.



6 Nascimento Rio de Janeiro: 29/07/1846 e falecimento Paris: 14/11/1921

7 Lei 3353, de 13 de maio de 1888, Decreta extincta a escravidão no Brazil

O Brasil teve três leis abolicionistas antes a Lei Áurea:

Lei nº 581 - Lei Eusébio de Queirós, promulgada em 04/09/1850, cujo objetivo era acabar com o tráfico de escravos africanos.

Lei nº 2.040 - Lei do Ventre Livre: promulgada em 28/09/1871 e sancionada pela Princesa Isabel, concedia liberdade, a partir daquela data, para todos os filhos nascidos de ventre escravo.

Lei nº 3.270 - Lei dos Sexagenários: promulgada em 28/09/1885, concedia liberdade para os escravos com mais de 60 anos.

Concluimos que na infância de nosso Brasil, o império guardou para si a saga de nossas primeiras chefes de Estado, cujo reconhecimento ainda que tardio, é de expressiva relevância política e deve ser propagado aos quatro ventos para que paguemos com a divulgação de seus feitos, os séculos que permaneceram no ostracismo.

II - República

Criou-se em 1910, o Partido Republicano Feminino (PRF), sob a presidência de **Leolinda de Figueiredo Daltro** (1859-1935), cujo objetivo era “mobilizar as mulheres na luta pelos direitos políticos plenos”. O estatuto do partido ia além do direito ao voto, pretendia a emancipação e a independência da mulher, atribuindo às mulheres qualidades para o exercício da cidadania no mundo da política e do trabalho.

Dentre suas estratégias de conscientização e mobilização feminina, em 1917 organizou uma marcha pelas ruas do Rio de Janeiro com a participação de noventa mulheres. Em 1919, candidatou-se ao cargo de intendente do Rio de Janeiro e, apesar da votação expressiva, não foi eleita. Em sua plataforma de governo, defendia a diminuição das desigualdades, da miséria e a equiparação dos direitos civis. Em 1934, aos 74 anos de idade, candidatou-se a deputada constituinte.

Leolinda foi a pioneira do feminismo brasileiro. Educadora. Indigenista. Suas lutas são as nossas batalhas ainda hoje: educação laica, igualitária e de qualidade para todos, tratamento paritário em respeito à Constituição Federal e a integração da comunidade indígena à sociedade.



No início da década de 1920 foi fundada a *Liga pela Emancipação Intelectual da Mulher* (LEIM) que, em 1922, teve reformada seus estatutos e foi rebatizada como *Federação Brasileira das Ligas pelo Progresso Feminino* e, ato seguido renomeada *Federação Brasileira pelo Progresso Feminino*. Em seus estatutos, a associação destacava que um de seus propósitos era: “assegurar à mulher os direitos políticos que a nossa Constituição lhe confere e prepará-la para o exercício inteligente desses direitos”. A bióloga e feminista **Bertha Maria Julia Lutz** foi a protagonista deste movimento e intensifica a ocupação das galerias do Congresso pedindo pelo voto feminino.

Transformar a mentalidade e os costumes que restringiam o papel feminino ao mundo doméstico tornou-se uma das principais barreiras que deveriam ser vencidas por aquelas que desejavam participar das lides eleitorais. Este foi o trabalho incansável destas mulheres ousadas e corajosas que pavimentaram os caminhos, ainda tortuosos e cheios de obstáculos para a plena cidadania e a efetiva participação das mulheres nos espaços de poder.

Após duas décadas de lutas das primeiras feministas, as brasileiras conquistaram o direito ao voto em 1932, através do Decreto nº 21.076⁸.

Em significativo avanço, nas eleições de 1934, a médica paulista **Carlota Pereira de Queiroz** foi a primeira mulher eleita para Câmara Federal e **Bertha Lutz**, em 1936 assumiu como suplente pelo Distrito Federal.

Evoluções legislativas e seus antagonismos culturais

Como se vê no quadro abaixo, a Constituição Federal de 1891 não excluiu as mulheres do conceito de cidadãos e igualmente não as elencava na vedação ao alistamento eleitoral. Todavia, a tradição “mansa e pacífica” no Brasil não considerava a mulher como cidadã e a negativa do voto às mulheres era respaldada pela crença de que não fomos feitas para a vida pública e a política e que nossa sublime missão sobre a terra está restrita ao casamento e à maternidade.

CONSTITUIÇÃO FEDERAL 1891

Art 70 - São eleitores os cidadãos maiores de 21 anos que se alistarem na forma da lei.

§ 1º - Não podem alistar-se eleitores para as eleições federais ou para as dos Estados: 1º) os mendigos;

2º) os analfabetos;

3º) as praças de pré, excetuados os alunos das escolas militares de ensino superior; 4º) os religiosos de ordens monásticas, companhias, congregações ou comunidades de qualquer denominação, sujeitas a voto de obediência, regra ou estatuto que importe a renúncia da liberdade Individual

Constata-se no texto expresso da CF/1891 que as mulheres não estavam na lista dos cidadãos que eram proibidos de votar; mas, em verdade as mulheres não eram consideradas cidadãs e, portanto, não lhes era permitido votar, ainda que não fossem excluídas do processo por norma legal vigente.

Em 1930 Getúlio Vargas assume o Governo Provisório e, pelo decreto nº 19.459 designa uma subcomissão legislativa para estudar e propor a reforma da lei e do processo eleitoral, colocando na pauta a extensão do direito de voto às mulheres.

A Federação Brasileira pelo Progresso Feminino foi marcante na condução do movimento sufragista do Brasil, agiu de forma inteligente e estratégica para assegurar que a proposta, dessa vez, lograsse êxito.

Somente em 1932, o Código Eleitoral - Decreto 21.076/1932, enfim tipificou a tão sonhada permissão legal para o voto feminino à nível nacional e também instituiu no Brasil a Justiça Eleitoral e o voto secreto.

DECRETO 21.076/1932 – Código Eleitoral 1934

Art. 2º. **É eleitor o cidadão maior de 21 anos**, sem distinção de sexo, alistado na forma deste Código.

(...)

Art. 4º Não podem alistar-se eleitores:

- a) os mendigos;
- b) os analfabetos;
- c) as praças de pré, excetuados os alunos das escolas militares de ensino superior.

Todavia, com restrições para as mulheres casadas, que precisam de autorização expressa dos maridos, então chefes da sociedade conjugal (CC/16, art. 233). E as viúvas e solteira, desde que tivessem renda própria. Em 1934 as restrições para as mulheres viúvas e

solteiras deixaram de existir. As mulheres casadas continuavam a viver o imensurável contra-senso cultural de que a felicidade plena na vida de uma mulher seria casar e ter filhos, enquanto, a mulher casada não era sujeito de direitos, pois, era tutoriada pelo esposo, apesar na Carta Magna assegurar ao contrário. Apenas em 1946 o voto obrigatório foi extensivo às mulheres.

A **igualdade formal** nasceu com a Carta Magna de **1934** que normatizou expressamente:

CONSTITUIÇÃO FEDERAL 1934

Art 113 - A Constituição assegura a **brasileiros** e a estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à subsistência, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:
(...)

1) **Todos são iguais perante a lei. Não haverá privilégios, nem distinções, por**

motivo de nascimento, **sexo**, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou idéias políticas.

Como vemos na letra da Lei, foi a Constituição Federal de 1934 que preconizou o **tratamento paritário e a isonomia entre os sexos**. Entretanto, tal como se deu com a questão constitucional do voto feminino, por questões culturais, especialmente embasadas em equivocadas crenças arraigadas no sentimento do povo brasileiro pelas religiões judaico cristãs, mais uma vez a Constituição Federal não foi aplicada.

Nosso Código Civil, de 1º. de janeiro de 1916 – Lei 3071/16, foi totalmente inspirado no Código Civil napoleônico de 1806 e, como vimos antes, a Revolução Francesa usou seu discurso liberal apenas para conceder cidadania aos homens, excluindo definitiva e fatalmente as mulheres que ousaram pensar nos ideais de “liberdade, igualdade e

fraternidade” do processo civilizatório. Conforme a legislação civil, a mulher era relativamente incapaz, o marido era o chefe da sociedade conjugal e o detentor do pátrio poder. Logo, o ideal genérico de que todos são iguais perante a lei, adotado pela Constituição Federal à época, não era condizente com as leis infraconstitucionais, nem com a realidade social.

Ouso dizer que no Brasil, no que diz a Leis que reconhecem e concedem direitos às mulheres de participação na vida pública, tem de ser reiteradas, ou seja, somente a segunda Lei que diz o mesmo que uma anterior já determinou é que será aplicada. A norma constitucional é um exemplo disso.

A Constituição Federal de 1988, em outras palavras, normatizou o tratamento paritário entre homens e mulheres, tal qual a Constituição Federal de 1934 fora expressa quanto à igualdade entre os sexos para efeitos legais:

CONSTITUIÇÃO FEDERAL 1988

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição

Incrível é que os juristas brasileiros passaram a tratar o tema como se fosse algo absolutamente novo e inédito. E muita tese se escreveu sobre a igualdade dos sexos na chamada Constituição Cidadã!



Apesar da igualdade de forma reiterada na CF/88, a luta das mulheres para ocuparem os espaços de poder continua. Conquistado o direito ao voto, passaram a pleitear por igualdade de oportunidades na competição eleitoral. Nesse sentido surgiram medidas afirmativas de empoderamento feminino, entre elas as Leis de cotas.

A Lei n.º 9.100, de 29 de setembro de 1995, estabeleceu as normas para a realização das eleições municipais do ano seguinte, e determinou uma cota mínima de 20% para as mulheres. Após esta primeira experiência eleitoral com cotas, a Lei n.º 9.504/1997, estende a medida para os demais cargos eleitos por voto proporcional e altera o texto do artigo, assegurando, tornando obrigatório uma cota mínima de 30% e uma cota máxima de 70%, para qualquer um dos gêneros.

Entretanto, estas leis não tratam de reserva de vagas no Parlamento e sim cotas para a disputa do processo eleitoral e o número de mulheres eleitas para as Cargas Legislativas não aumentou, como era de se esperar. Isso porque o desenho da legislação abria brechas para a criação de candidaturas meramente formais, pois, a redação do art. 10, parágrafo 3º. dizia que o partido “deverá reservar” vagas. Assim, os partidos apresentaram candidatas mulheres apenas para preencher os requisitos legais, as chamadas “candidatas laranja”.

A lei 12.034/2009 trocou a expressão que determinava a reserva de vagas pelo termo “preencherá”, exigindo dos partidos e coligações

que efetivamente preenchem-se as cotas de candidaturas para cada sexo. Inseriu também a obrigatoriedade de 10% do tempo de propaganda eleitoral para mulheres e 5% do fundo partidário para a promoção de programas de incentivo à participação das mulheres na política.

Ainda assim, nas eleições municipais de 2016, mais de 14.000 mulheres candidatas não tivessem um único voto sequer, ou seja, nem elas votaram em si mesmas, em evidente e notória farsa na aplicação da legislação pelos partidos políticos. A ministra Luciana Lóssio, do Tribunal Superior Eleitoral, percebendo o fenômeno, promoveu o levantamento dos dados na justiça eleitoral, deixando claro que se tratava de um novo tipo de fraude eleitoral que agrava ainda mais a já escassa representatividade feminina nesta área.

Avançando um tanto mais, a PEC 134/2015 colocou em evidência a discussão sobre o tema das cotas que possibilita a inclusão das mulheres no processo eleitoral.

Em recente decisão à consulta de diversas parlamentares brasileiras, a Ministra Rosa Weber⁹, promoveu um salto qualitativo de real e efetivo empoderamento das mulheres no processo eleitoral, quando determinou que 30% dos recursos do Fundo Especial de Financiamento de Campanha (FEFC), criado pela minirreforma eleitoral de 2017, deve ser destinado às candidaturas femininas, assim como 30% do tempo de propaganda eleitoral.

A Emenda Constitucional nº 97/2017 vedou a celebração de coligações nas eleições proporcionais para o legislativo. Essa proibição incide diretamente sobre as cotas de gênero. Se antes o preenchimento da cota poderia se dar pela união de dois ou mais partidos, agora a indicação deverá ser feita por cada partido. Espera-se que a medida fomente as candidaturas femininas, com o lançamento de um maior número de mulheres nas eleições. Esta é mais uma ação afirmativa para fomentar

9 STE, Consulta 0600252-18.2018.6.00.0000 relativa à aplicação dos recursos do fundo eleitoral.

a participação de mais mulheres na política e sua efetividade será vista ainda em 2020, nas eleições para as Câmaras Municipais.

Oremos!!!

Conclusão

Como se vê na prática, todas as Leis de gênero e paridade contribuem sim para o progresso das mulheres nas carreiras políticas e nos cargos de decisão mas, não as livra das percepções tradicionais sobre a representatividade nos espaços de poder e ainda está longe de proteger as mulheres de todas as formas de violência.

É imperioso mudar atitudes culturais e combater a impunidade para acabar com o sexismo e hostilidade de obstaculiza o acesso das mulheres ao topo da pirâmide organizacional das instituições públicas e da iniciativa privada.

A sororidade¹⁰ é nossa real ponte para equidade e o tratamento paritário previsto nas legislações de inúmeros Países deste planeta desigual. A união das mulheres foi a mola propulsora para as revoluções e, como toda certeza, será a forma mais rápida de alcançarmos as transformações que almejamos.

Assim leciona Marcela Lagarde, antropóloga e investigadora mexicana:

“No sirve de mucho que una mujer llegue a lo más alto si llega sola. Tenemos que estar enredadas, formar parte de redes feministas”

No mesmo sentido, consolidando a da importância da

10 “É uma dimensão ética, política e prática do feminismo contemporâneo. É uma experiência subjetiva entre as mulheres na busca por relações positivas e saudáveis, na construção de alianças existenciais e políticas com outras mulheres, para contribuir com a eliminação social de todas as formas de opressão e ao apoio mútuo para alcançar o empoderamento vital de cada mulher.” – Susana Beatriz Gamba

consciência do feminismo histórico para a transformação social e o empoderamento das mulheres, diz Márcia Tiburi¹¹:

“Nosso feminismo não nasce em nós, foi herdado e transformado devido a um sistema de injustiças ao qual opomos a luta. (...)

O feminismo nos ajuda a ver que somos todas irmãs umas das outras e que essa posição horizontal está no âmago da vida das mulheres.”

Concluo esta intervenção enfatizando a importância do olhar para a outra e sermos ativistas dos movimentos feministas, mobilizando forças de todos os atores sociais, especialmente das mulheres de carreiras jurídicas, para que alcancemos ainda neste século reais mudanças na diferença da desigualdade de gênero.

Despeço-me com a justa homenagem a uma das mulheres que me inspiram nesta longa estrada:

***“Ó mulheres! Mulheres, quando deixareis vós de ser cegas?”
Olympe de Gouges.***

11 Tiburi, Marcia. *Feminismo em comum: para todas, todes e todos*. 5ª. Edição, Rio de Janeiro, Rosa dos Tempos, 2018.

Referências

JENNIFER M. PISCOPO, professora adjunta de Política en el Occidental College, artigo: Una América Latina sin presidentas. New York Times, 9/febrero/2018.

MÁRCIA TIBURI. FEMINISMO em comum para todas, todes e todos. 5ª. Edição Rio de Janeiro, Rosa dos Tempos, 2018.

MARY BEARD. Mulheres e Poder, um manifesto, São Paulo, Planeta do Brasil, 2018.

PAULO REZZUTTI. MULHERES DO BRASIL: a história não contada., Rio de Janeiro-RJ, LEYA, 2018.

REGINA ECHEVERRIA, “A História da Princesa Isabel – Amor, liberdade e exílio”. Editora Versal,

Artigo apresentado no XXIII CONGRESSO DA FIFCJ - LISBOA - 20, 21, 22 de NOVEMBRO de 2018, no painel cujo tema em discussão foi Direitos Políticos, Migrações e Resistência.

MULHERES NA HISTÓRIA DE MATO GROSSO DO SUL. Organizadoras, Marisa de Fátima Lomba de Farias, Alexandra Lopes da Costa, Luciana Branco Vieira, Dourados-MS, Ed. UFGD, 2017.

NOVA HISTÓRIA DAS MULHERES. Organizadoras Carla Bassanezi Pinsky e Joana Maria Pedro, São Paulo, Contexto, 2012.

Código Civil, 1916

Constituições Federais de 1891, 1934 e 1988

<http://querepublicaessa.an.gov.br/temas/147-o-voto-feminino-no-brasil.html>

<https://www.migalhas.com.br/quentes/274136/cidadania-da-mulher--a-conquista- historica-do-voto-feminino-no-brasil>

Ser Magistrada em 2020: Obstáculos no acesso, permanência e progresso na carreira



Maria Isabel de Matos Rocha, Diretora da Mulher da AMAMSUL e Desembargadora aposentada do TJMS.

Coordenadora da Infância e Juventude do Tribunal de Justiça / MS no biênio 2013-2014, quando as ações da CIJ foram reconhecidas com o Selo Ouro outorgado pelo CNJ e Unicef ao TJMS.

Graduação e Mestrado em Direito Civil pela Universidade de Coimbra, Portugal. Graduação em Letras pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS). Pós-Graduação Lato Sensu em Direito e Antropologia Filosófica pela Universidade para o Desenvolvimento do Estado e da Região do Pantanal (UNIDERP). Pós-Graduação Lato Sensu em Gestão Pública pela Universidade Católica Dom Bosco, MS.

Resumo

O Brasil tem déficit de participação feminina no Poder Judiciário, sobretudo na sua cúpula e cargos de direção, seguindo tendência observada nos demais poderes e instituições públicas que evidenciam idêntica “masculinização do comando e feminização da subalternidade.”¹

O foco deste artigo é descrever a presença feminina minoritária na magistratura e identificar os obstáculos à ampliação da quantidade de mulheres em espaços de poder dentro do Judiciário.

A justificativa científica de tal estudo tem a ver com a problematização sobre se uma maior diversidade na composição da magistratura pode influenciar respostas do Judiciário com visões mais conscientes de perspectivas de diversidade na sociedade. Será

1 Marina Santos (2016, p, 21) denomina assim o fenômeno em que as mulheres não alcançam cargos mais elevados.

que uma magistratura composta por mais mulheres, mais pessoas não brancas (pessoas negras e indígenas), mais pessoas não heterossexuais (que escapam do padrão hegemônico), mais pessoas que representam diversidade sócio-cultural (as oriundas de territórios sociais periféricos) geraria respostas do Judiciário mais atentas a perspectivas de diversidades? Se for demonstrado que a tendência de resposta é “sim”, justifica-se estudar a composição da magistratura e sua maior ou menor diversidade, inclusive de gênero.

O objetivo deste trabalho não é demonstrar que maior diversidade na composição da magistratura gerará respostas atentas a essas diversidades; na verdade, este artigo supõe essa tese como provável ou mesmo já provada, e a partir desse pressuposto, já traz subsídios para compreender porque a equidade de gênero na magistratura não é ainda uma realidade.

Este estudo incide sobre um recorte especial (a diversidade de gênero) e descreve os obstáculos que dificultam a ampliação da presença feminina na magistratura. Nosso foco vai para as barreiras no ingresso, permanência e progresso das mulheres na magistratura, assim como no acesso a cargos de comando. A descrição desses obstáculos será subsídio para melhor compreender e enfrentar o problema da equidade de gênero no Judiciário.

A metodologia é a pesquisa bibliográfica jurídica (doutrina e legislação) e a compilação de dados estatísticos de fontes oficiais.

Introdução

O elevado nível de escolarização alcançado pelas brasileiras (que hoje é superior ao dos homens) é uma notável conquista, se considerarmos que elas tiveram acesso ao ensino científico formal muito depois dos homens.

Essa menina desde o ensino infantil já vem recebendo educação igualitária, praticando esportes, conhecendo disciplinas científicas idênticas às dos meninos; Depois ela se transforma na universitária que

estudou muito e alcançou índices mais elevados de escolarização que seus colegas homens; Então, esta jovem chega à idade adulta com acesso a meios de gerir sua sexualidade e direitos reprodutivos para ser mãe quando quiser, no momento mais oportuno. Por fim, as mulheres que alcançam melhor nível cultural e escolaridade ingressam em carreiras bem remuneradas, com a possibilidade de terceirizarem grande parte das tarefas do lar e cuidados com filhos². Ademais, a mulher poderá escolher um companheiro de afeto que compartilhe cuidados e educação da prole. Feito isto, o resultado deveria ser de plenas condições de ingresso e progresso em carreiras como a magistratura.

Porém isso não ocorre de modo tão simples e evidente.

No mercado de trabalho, a mulher desempenha atividades desvalorizadas e mal remuneradas e sofre desigualdade salarial em funções idênticas. Em carreiras públicas, ela enfrenta dificuldades de acesso e promoção.

Na magistratura, a mulher é minoria e ocupa lugares com pouco poder, num desenho institucional denominado de “masculinização do comando e feminização da subalternidade”. Este artigo vai analisar os obstáculos que elas enfrentam para ingressar, permanecer e progredir na carreira: como elas ocupam esses espaços em percentuais reduzidos, como elas atuam de forma invisibilizada e secundarizada no ambiente institucional, como elas precisam desenvolver esforços adicionais para adaptar-se em locais que desestimulam sua presença.

Os obstáculos identificados relacionam-se com mecanismos/fenômenos estruturais, simbólicos e seu estudo justifica-se a partir da tese de que a sociedade teria benefícios com mais mulheres na

2 Este fato envolve uma das críticas feitas ao feminismo liberal. O movimento “Feminismo para os 99%” aponta que a representatividade das mulheres nos altos escalões das corporações não teria trazido benefício a mulheres da classe trabalhadora (vale ler o “Manifesto” com o mesmo nome de Cinzia Arruzza, Tithi Bhattacharya e Nancy Fraser).

composição do Poder Judiciário, permitindo a este Poder atuação administrativa e judicial mais próxima e consciente das vivências e demandas da comunidade plural e diversa, tese defendida por vários autores, e que vem mobilizando ações do Conselho Nacional de Justiça.

Este estudo das barreiras que dificultam o acesso, permanência e progresso das mulheres na magistratura é contributo aos objetivos de implementar maior presença feminina no Poder Judiciário, pois só identificando tais obstáculos, eles poderão ser enfrentados.

Boa escolaridade e boa inserção feminina no mercado de trabalho

O acesso das mulheres a todos os graus de ensino, e sobretudo ao superior, foi uma conquista recente, em termos históricos, pois por muito tempo se perpetuou a ideia da mulher como o “sexo frágil”, destinada a ocupar o espaço privado do lar e a cumprir a “vocação materna”. No Brasil, desde 1827 as meninas tinham acesso ao ensino elementar, mas, ao longo do século XIX, os currículos eram diferenciados dos meninos; depois, a partir de 1875, foi-lhes aberto o acesso a escolas de “cursos normais”, para formação de magistério, que foram o principal lócus de formação profissional feminina; mas só a partir dos anos 1880 é que o ensino superior foi facultado às mulheres (em 1887 Rita Lobato Velho Lopes tornou-se a primeira médica formada no Estado da Bahia).³

Nos anos 2000, as mulheres passaram a ter em média escolaridade e habilitações científicas superiores às dos homens: segundo o Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2010, as mulheres eram 55,5% das matrículas nas instituições de ensino superior e eram 59,2% das pessoas concluintes.

3 Sobre o acesso das mulheres às universidades, ler Ana Cristina Furtado Pereira e Neide de Almeida Lança Galvão Favaro, 2017.

Hoje a mulher ocupa o primeiro lugar em grau de escolaridade no Brasil. Segundo o relatório *Education at Glance 2019*, uma espécie de raio-X da educação divulgado em setembro de 2019, pela OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico), enquanto 18% dos homens brasileiros de 25 a 34 anos têm ensino superior, essa porcentagem sobe para 25% entre as mulheres da mesma faixa etária. Essa superioridade feminina ocorre tanto no acesso (mais mulheres entram) quanto na conclusão (entre os que entram, a taxa de conclusão é maior entre mulheres). As brasileiras têm 34% mais probabilidade de se formar no ensino superior do que seus pares do sexo masculino⁴. Vale a pena ler sobre essa reversão história (“reversão do hiato de gênero”, ocorrida a partir de 1970), artigo de Moema de Castro Guedes (2008). Para quem entrou por último no páreo, isso representa uma “virada histórica” memorável.

No mercado de trabalho, as brasileiras triplicaram, entre 1950 e 2010: dados do IBGE (2018) mostram que elas passaram de 13,6% para 49,9% no período, enquanto a participação masculina se reduziu, caindo de 80,8% para 67,1%. Porém, muitas ocupam cargos mal remunerados e pouco valorizados e outras, mesmo em cargos do mesmo nível, têm rendimentos médios inferiores aos dos homens (76,5%)⁵. As juristas recebem ainda menos (em média 66,3% do que recebem seus colegas homens)⁶. Já os trabalhadores domésticos em maioria são mulheres (94,5%), mas muitas não usufruem dos direitos que beneficiam a categoria⁷.

4 Todos estes dados do Relatório são citados por Paula Adamo Idoeta (2019).

5 Elas ocupavam menos cargos gerenciais (apenas 39%) e tinham rendimentos médios inferiores (em 2016 elas recebiam 76,5% do que os homens recebiam). A diferença de remuneração era maior em cargos de nível superior completo ou mais: mulheres recebiam 63,4% do que os homens recebiam.

6 Ver Marina França Santos (2016, p. 102-103).

7 Nem todas têm acesso aos direitos consagrados na Emenda Constitucional nº 72/2013, Lei Complementar nº 150/2015 e na Convenção 189 da OIT, porque só 30,4% têm carteira de trabalho assinada. Sua remuneração média é abaixo de 01

As mulheres têm menos chances de conseguir emprego. O relatório acima citado, referenciado por Paula Idoeta (2019), indica que a empregabilidade de brasileiras de 25 a 34 anos com ensino superior é de 82%, cai para 63% entre mulheres com ensino técnico e para 45% entre mulheres sem capacitação, taxas inferiores a homens nas mesmas circunstâncias.

A presença feminina no Poder Judiciário

Nas instituições dos três poderes do Estado, as mulheres são minoria nos altos cargos. No Poder Legislativo elas não ultrapassam 15%. e no Poder Executivo elas são poucas (o Brasil tem hoje 2 Ministras de Estado, 1 Governadora de Estado e apenas 11% dos cargos de Prefeito são ocupados por mulheres).

No Poder Judiciário, as magistradas são minoria e ocupam cargos sem muito poder de decisão. Em 2018 o Conselho Nacional de Justiça divulgou o “Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros” que mostrou um Judiciário majoritariamente masculino: são 62% magistrados do sexo masculino e 38% do feminino⁸. São 44% de juízas substitutas, 39% de juízas titulares de 1º grau, 23% de desembargadoras em Tribunais de 2ª instância. Em 2019, o primeiro “Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário” (CNJ) computou 1 mulher a cada 3 magistrados. São 38,8% de magistradas (somando juízas, desembargadoras, ministras).

Quanto à progressão na carreira, elas são 45,7% de juízas substitutas, 39,3% de juízas titulares, 25,7% de desembargadoras em tribunais de 2ª instância, 19,6% de ministras nos tribunais superiores.

salário mínimo.

8 Conselho Nacional de Justiça, “Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros” (Brasília: CNJ, 2018).

Elas ocupam reduzido percentual dos cargos de Presidência, Vice-Presidência e Corregedoria: são 26,4% de mulheres na Presidência dos Tribunais, 27% na Vice-Presidência e 30,2% na Corregedoria.

O Supremo Tribunal Federal (STF) não teve nenhuma Ministra no século 20. Dos 165 ministros (as) que o STF já teve, só 3 eram mulheres (0,02%). A presidência do STF já foi exercida por 56 ministros, mas só 2 mulheres. A primeira ministra do STF, Ellen Gracie Northfleet, tomou posse em 2000, 120 anos depois de criada a Corte Suprema, foi também a primeira mulher na Presidência (em 2006/2008).

Nos tribunais superiores brasileiros,⁹ dos 93 ministros, apenas 16 são mulheres (17,2%). O STF tem hoje 11 membros, dos quais só 2 são Ministras (Carmen Lúcia desde 2006 e Rosa Weber desde 2011). O STJ tem 6 mulheres entre seus 33 ministros.

Os tribunais regionais federais têm 20% de desembargadoras, com exceção do TRF da 5ª Região (que tem 15 desembargadores homens e só teve uma desembargadora em 30 anos de existência).

Na justiça estadual, as mulheres ocupam 37,5% dos postos de magistratura, mas as desembargadoras são apenas 20% das vagas. Em cinco Estados só há uma desembargadora, em sete Estados elas ocupam menos de 10% dos cargos de desembargador, só um Estado (Pará) tem mais mulheres que homens no tribunal. Nenhum tribunal é atualmente presidido por uma mulher.

O Poder Judiciário é um Poder de maioria masculina: são 62% magistrados homens e 38% mulheres (uma magistrada para cada três magistrados), com reduzido percentual de magistradas nos tribunais (CNJ, 2019).

9 STF, Superior Tribunal de Justiça (STJ), Superior Tribunal Militar (STM), Tribunal Superior Eleitoral (TSE) e Tribunal Superior do Trabalho (TST).

As magistradas do Poder Judiciário do Estado Mato Grosso do Sul

No Poder Judiciário de Mato Grosso do Sul, o CNJ (2019) computou 207 magistrados e magistradas (172 no primeiro grau e 35 no segundo grau), sendo 55 mulheres. Somando as juízas e desembargadoras sul-mato-grossenses, elas são 26,5% dos 207, percentual inferior à média nacional (que é 38,8%).

Na 1ª instância, são 172 homens e mulheres: 120 juízes e 52 juízas (4 mulheres na 1ª entrância, 18 mulheres na 2ª entrância e 30 mulheres na entrância especial). Elas representam 34,2% do total dos magistrados.

Na 2ª instância, o Tribunal de Justiça tem 35 desembargadores(as), 32 homens e 3 mulheres. As três pioneiras Juízas de Direito foram Dagma Paulino dos Reis, Elizabeth Tae Kinashi e Marilza Lúcia Fortes. Dagma foi a primeira Desembargadora (posse em 1990) e permaneceu a única desembargadora do TJMS no século XX. Outras desembargadoras assumiram já no século XXI. Hoje elas são apenas 3, menos de 10% das 35 cadeiras da Corte.

“Masculinização do comando e feminização da subalternidade” no Poder Judiciário: déficit de diversidade de gênero e consequências

As magistradas são pouco mais de um terço e atuam em maioria na primeira instância. Muitas pessoas não estranham esses números, dizem que é assim mesmo, que as mulheres estudaram só recentemente, e agora é que chegam a espaços profissionais, então é uma questão de tempo, logo haverá muitas mulheres nas cúpulas e espaços de decisão dos três poderes. Será?

Voltando ao exemplo da participação feminina no mercado de trabalho e na economia, estima-se um tempo de espera bastante longo até à equidade de gênero. Segundo o *Global Gender Gap Report* (2018, p.41), no *ranking* que mede a disparidade de gênero em todo o mundo, o Brasil ocupa o longínquo 95º lugar, entre 149 países. A disparidade

econômica de gênero permanecerá por muitos anos no mundo inteiro, em taxas diferenciadas segundo a região, como aponta estudo feito em 2019 pelo Fórum Econômico Mundial em 153 países. Para a região da América Latina e Caribe a previsão é de uma espera de 59 anos até à paridade¹⁰.

Essa espera longa será a mesma quanto à presença feminina na magistratura? Sabemos que há facilitadores/niveladores do acesso e permanência (o concurso público formalmente igualitário e a igualdade de remuneração), mas outros fatores são desestimulantes específicos. Este trabalho vai analisar todos esses fatores.

Voltando às perguntas inquietantes: 1) Quanto tempo vai demorar a paridade de gênero no Judiciário? 2) Porque está demorando tanto, se está consagrada a igualdade de gênero na Constituição Federal (artigo 5º inciso I) e na normativa internacional? ¹¹3) Enquanto isso, como é que este Poder Judiciário de rosto masculino se organiza e atende as demandas da sociedade, desde o acolhimento do(a) jurisdicionado(a) com facilitação do acesso à justiça, até à resposta judicial, sobretudo em questões de gênero e diversidade?¹²

A visão predominante naturaliza a desigualdade, invocando tempos e etapas relacionados com meritocracia, indagando: “E daí? Porque mulheres querem tanto ter cargos de maior poder? Um dia chegará a vez delas, naturalmente, aguardem um pouco e já chegarão lá.” Mas não se trata de mulheres quererem ou terem uma ambição de poder. Elas podem até nem querer, e muitas não querem mesmo, sobretudo porque preferem não sacrificar projetos de vida pessoal e

10 Segundo notícia no site VEJA, em 17/12/2019.

11 Cf. as Conferências da ONU: a CEDAW (1979), a Convenção de Belém do Pará (1994), o Protocolo de Maputo (2003) e a Convenção de Istambul (2011), e, mais recentemente, o ODS 5 da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da ONU, todos consagrando o objetivo da igualdade de gênero.

12 A equidade de gênero é nosso foco neste artigo, sem prejuízo da relevância de diversidades relacionadas com interseccionalidades de raça, etnia, sexualidade, segmento social.

familiar difíceis de conciliar com tal carreira. Porém trata-se de ver tais perguntas à luz do que interessa à sociedade: 1) É bom para a sociedade ter poucas magistradas na cúpula e cargos de direção do Judiciário? Mesmo que a mulher não se interesse por isso? 2) É natural e lógico ter maioria de homens brancos na Magistratura, mesmo que a maioria da população sejam mulheres e pessoas negras? 3) De quais prejuízos e/ou benefícios à sociedade estamos falando (ou não estamos falando), quando se prescinde dessa participação paritária?

São questões que demandam estudos e pesquisas, como reconheceu Severi (2016, p. 95 e seguintes), que já perguntava se percentuais maiores de magistradas fariam diferença no modo como o Judiciário funciona, especialmente quanto a questões de gênero. A autora reconhecia a escassez de estudos a respeito.

A academia vem estudando e apostando na presença de mais mulheres como esperança de maior debate de questões de gênero e diversidades. Enquanto isso, afigura-se ser opção viável “pagar para ver”, apostar na tese do incentivo à maior feminização da magistratura. Marina França Santo (2016, p.19) vai nesse rumo, afirma que a desigualdade de gênero no Judiciário dificulta debates com visões de gênero e prejudica a construção plural do conhecimento e a interpretação completa das demandas de vários segmentos sociais, impactando as decisões do Poder (tanto as administrativas, como as judiciais). Ela afirma: “a diversidade é melhor do que a não diversidade no Judiciário” (Santos, 2016 p. 222-223 e 238-240). Severi (2016, p. 109) comunga da esperança nos benefícios da maior diversidade no Judiciário, a partir da ampliação do quantitativo feminino e cita o exemplo das Coordenadorias da Mulher nos Tribunais como “espaços privilegiados para a promoção de programas e ações de capacitação para a transversalização da perspectiva de gênero no Judiciário”.

Admitida a tese de benefícios à sociedade com a maior feminização da magistratura, justifica-se o estudo dos obstáculos que dificultam o ingresso, permanência e progressão das magistradas, pois conhecer é requisito para enfrentá-los.

Obstáculos no acesso, permanência e progresso das mulheres na Magistratura

O concurso público para a magistratura em tese permite acesso igualitário e impessoal de homens e mulheres (artigo 93, I da Constituição Federal), mas até essa percepção pode ser questionada, em atento estudo do modo como tradicionalmente se organizam as regras e funcionamento do concurso.¹³ Severi (2016, p. 93) tem postura pessimista sobre tal questão, afirmando que “é pouco provável que a simetria entre os gêneros no recrutamento e a promoção dos membros do Judiciário ocorra de forma espontânea, sem que as barreiras invisíveis sejam superadas”.

Não decerto por acaso, a Ministra Carmem Lúcia, ao tempo que presidia o STF, deu um passo institucional relevante para o incentivo à participação feminina no Judiciário ao editar a Resolução 255/2018, que instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário.¹⁴ Uma ação recente do Grupo de Trabalho criado pela Portaria CNJ 44/2020 foi a pesquisa aos tribunais a respeito da participação de mulheres nas comissões e bancas dos concursos, e do conteúdo dos editais de seleção (se há temas de direitos humanos e equidade de gênero). Os resultados divulgados revelaram poucas

13 A propósito, Severi (2016, p. 90-91) informa que só em 1996 a Lei 9.351 passou a proibir a identificação pelo nome dos candidatos nas provas da magistratura paulista, e a autora relaciona o fato com o baixíssimo número de juízas paulistas até 1995. Ela relata que de 2002 a 2014 houve retração de ingresso de mulheres na magistratura paulista, coincidindo com bancas de concursos predominantemente masculinas.

14 Seguiu-se a Resolução 296/2019 (CNJ), criando comissões permanentes visando a implantação no Poder Judiciário da Agenda 2030 (ONU), que inclui o ODS 5 (igualdade de gênero). Inclusive esta é a meta 9 CNJ para 2020.

mulheres (magistradas, advogadas, professoras) chamadas para atuar em bancas de concursos para juiz:¹⁵ 1) elas são 20,6% dos examinadores; 2) não havia nenhuma mulher em 30% das bancas de concurso realizados nos últimos 10 anos; 3) há um déficit feminino maior nas bancas da Justiça Federal (apenas 13,1%).¹⁶

Dados que demandam análise minuciosa (para relacionar a presença de mulheres nas bancas com a aprovação de mais ou menos mulheres no concurso), mas que desde logo evidenciam o precário acesso das mulheres a postos importantes dentro do Poder Judiciário (como esse de compor bancas de concursos).

Já a progressão na carreira não ocorre em clima de neutralidade de gênero. Santos (2016, p. 81 e ss) cita obstáculos não claramente evidentes (*glass ceilings* de gênero), a par de outros mais visíveis (p. 42).¹⁷ A múltipla jornada de trabalho feminina é fator a retardar a progressão na carreira.

Santos (2016, p. 95) fala na maior pressão por desempenho imposta às magistradas, que precisam demonstrar competência para serem reconhecidas, não bastando que ingressaram ou foram promovidas. O recado implícito “ali não é o lugar delas” identifica-se no relato de magistradas que chegaram à cúpula e e em entrevistas confessaram que a todo tempo lhes foi exigido que demonstrassem sua capacidade de fazer seu ofício, não igual, mas melhor que os homens.¹⁸

15 Pessoas que aplicam as provas orais (última etapa eliminatória do concurso) e julgam recursos dos candidatos.

16 Cf. Notícias CNJ (19 agosto 2020)

17 Obstáculos como: constrangimentos no processo de recrutamento na atuação cotidiana, exclusão histórica feminina dos espaços de poder público, político e jurídico e ausência de normas ou políticas de inclusão de mulheres quando da seleção de juízes.

18 Maria de Lourdes Sallaberry, ex-presidente do TRT-RJ -2011-2012, entrevistada em 2013, relatou: “...para você se destacar, você tem que ser melhor que os homens. Para os homens se destacarem, basta ele ser bom. A mulher para se destacar, pelo menos no meu meio, ela tem que ser mais que boa e ela tem que mostrar, demonstrar e ficar o tempo todo mostrando...” (cf. Fragale Filho, Moreira e Sciammarella (2015).

No acesso a Tribunais, regras e critérios de promoção por merecimento excluem muitas mulheres¹⁹. Marina Santos (2016, p. 31) fala em “constrangimentos às mulheres para o acesso e a composição da elite judicial brasileira”, a partir do exame dos discursos relativos às questões de gênero contidos nas arguições públicas e conclui pela “percepção da não existência de neutralidade de gênero no processo de recrutamento e na composição dos tribunais superiores brasileiros”.

Quanto à violência simbólica, é significativo o episódio da falta de um banheiro feminino em 1993, quando a Juíza Assusete Guimarães tomou posse no Tribunal Regional Federal da 1ª Região, gerando constrangimento à magistrada.²⁰

Algo similar ocorreu quando do acesso da primeira Ministra (Ellen Gracie) ao STF, no ano 2000. Santos denomina esse segundo episódio como “eloquente constrangimento, concretizado na forma de obstáculo ao cotidiano das ministras”, citando desdobramento burlesco na época (2016, p. 82). Trata-se de espaços organizados invisibilizando a presença de mulheres, como um alerta simbólico às recém-chegadas de que aqueles não são locais para mulheres.

Práticas constrangedoras por parte de homens são a interrupção e desvalorização da fala feminina, que chegam agora ao conhecimento público ao fim de muitas passarem por isso, a partir da fala da Ministra Carmen Lúcia em 2017, denunciando a prática de *maninterrupting* no STF, quando Ministros interrompiam falas das Ministras nos julgamentos colegiados.²¹ Interromper uma magistrada no momento de sua fala em

19 No STF e Tribunais Superiores, o acesso é por indicação política, não há vinculação das vagas a qualquer percentual de integrantes de qualquer grupo/coletividade, e o processo de aprovação pelos senadores (por arguição pública e votação secreta) acaba sendo simbólico, com ratificação tradicional de senadores da escolha do Poder Executivo. E essa indicação por regra não recai em mulheres.

20 A magistrada Assusete recorreu à outra desembargadora, Eliana Calmon, para saber como devia agir, já que não havia no plenário banheiro feminino. Vale a pena ler o relato quando Eliana orientou a colega novata como deveria proceder (Cf. Rodrigo Haidar, Consultor Jurídico. 8 de julho de 2009).

21 Ver maiores informações sobre o episódio em artigo de Letícia Sorg (Estado. 11/05/2017).

um julgamento, significa quebrar e interromper a enunciação de seu pensamento científico, no momento culminante de sua função, quando exerce o seu poder de dizer o direito. A interrupção desvia a atenção, gerando efeito desestabilizador de quebrar ou reduzir o poder feminino.

Também comentários masculinos sobre os atributos físicos das magistradas ou seu modo de se vestir são inadequados e geram desconforto às vezes silencioso, mas não menos constrangido. A propósito lembram Inês Virginia Soares e Leticia De Santis Mello (Globo Opinião. 17 mar 2020):

“No ambiente forense, somos precipuamente juízas, advogadas, promotoras, servidoras, estagiárias e partes, que se relacionam com homens nos mesmos papéis, e não com galanteadores, guardiões do recato feminino, críticos de moda ou jurados de concurso de beleza. O bom senso no olhar e no falar também devia ser regra de cumprimento obrigatório. As mulheres agradecem”.

Mesmo que os comentários venham na forma de elogio a atributos de beleza física, eles geram constrangimento psicológico, porque são inadequados à situação. Eles refletem sentimento masculino de estranheza em ver essa mulher em um lugar de poder, e configuram reação de tentar “recolocá-la” naquele lugar que lhe fora culturalmente reservado, reduzindo-a a aspectos secundários irrelevantes perante os cargos que ocupam e o momento e local em que são interpeladas, muitas vezes em público. O estigma ou estereótipo feminino de “beleza física, graciosidade, doçura” que é invocado acaba não sendo positivo e inocente como parece, porque remete a magistrada a um espaço não profissional, reduzindo-a e aprisionando-a a características irrelevantes, desviando a atenção de seu mérito no exercício do seu papel e poder profissional.

A propósito Santos (2016, p. 83-84) relata episódio em 2006, na arguição da Ministra Ellen Gracie, pela Comissão de Constituição e Justiça, quando ela ia ocupar o cargo de presidente do Conselho Nacional de Justiça. Santos relata os discursos dos senadores homens, recheados de elogios a atributos físicos da Ministra, sua “elegância física” (fala de Antônio Carlos Magalhães), chegando o senador Wellington Salgado a votar nos seguintes termos: “O meu voto ainda leva em conta a beleza e o charme”.²² A escolha desses termos referenciando qualificações de natureza estética, em vez de aptidões técnicas relacionadas com o exercício do cargo, é imprópria e inoportuna, por ser indevida invasão da esfera particular e por citar aspecto estético irrelevante da pessoa, desviando o foco da função técnica analisada e da circunstância pública de um processo público e formal de recrutamento para um alto posto de poder.

Esse tipo de discurso sub-repticiamente proclama que “mulheres são valorizadas pela sua aparência e devem ser elogiadas e homenageadas, enquanto homens são valorizados pela sua competência e podem ser arguidos e provocados a demonstrá-la” (Santos, p. 86).

A cultura patriarcal pode também engendrar comentários ofensivos contra mulheres autônomas e bem sucedidas profissionalmente, usando ao invés a estratégia de desvalorizar atributos físicos/psíquicos ou da sexualidade feminina com o intuito de atingir e menosprezar o desempenho e prestígio profissionais femininos, como se elas não fossem merecedoras sequer de uma crítica acerca do seu conhecimento técnico-científico. Podem ocorrer verdadeiras microagressões²³ ou microinvalidações, que desmerecem o modo de ser e agir da pessoa alvo, com potencial efeito cumulativo de gerar estresse em quem frequentemente é exposto.

22 O mesmo Senador, quando da arguição da Ministra Cármen Lúcia para o STF, repetiu a mesma referência ao seu “charme e beleza”

23 O termo foi cunhado pelo psiquiatra de Harvard Chester M. Pierce nos anos 1970, designando condutas que atingem membros de qualquer grupo marginalizado, incluindo pessoas negras, pessoas LGTQIA+, mulheres e pessoas com deficiências.

A mulher atingida por tais condutas deve decidir rapidamente qual será sua resposta/atitude: se vai informar que não apreciou a conduta, se pedagogicamente vai esclarecer em que consistiu o constrangimento ou ofensa, se vai ignorar e deixar passar. E muitas vezes ela se cala para preservar paz de espírito e sossego, pois uma resposta contundente ou educativa iria exigir dela aquela energia emocional que vai lhe fazer falta para enfrentar o resto do dia cheio de tarefas variadas, ou até para enfrentar outra microagressão pior que aquela, e que não possa ser tolerada sem uma resposta. Convenha-se que são exigidas dessas mulheres paciência e reservas de controle emocional adicionais, que constituem sobrecarga e estresse emocional cotidianos. Ou, o que é pior, ela pode não reconhecer conscientemente a violência, naturalizando-a.²⁴

Mesmo assim, lá estão as magistradas resistindo, persistindo e insistindo na carreira, enfrentando discursos e narrativas (expressos ou subliminares) que dizem que ali não é o lugar delas. E nessa resistência estão isoladas, pois quase sempre enfrentam tais situações sem terem a seu lado outras mulheres em condição similar, porque exercem funções em situação de distanciamento social umas das outras, “pulverizadas” por comarcas distantes e com raras oportunidades de interagirem compartilhando experiências (sobretudo as discriminatórias) e modos de superá-la. No primeiro grau, estão em comarcas às vezes sozinhas ou sem colegas mulheres, em Estados de grandes dimensões territoriais. No segundo grau, elas são minoria em órgãos colegiados onde por vezes nem se encontram (porque atuam em Câmaras Cíveis ou Criminais diversas).

24 A violência simbólica invisível aos olhos da vítima significa que os valores do patriarcado foram introjetados nas mulheres, a ponto de estas não perceberem a discriminação de gênero ou a negarem, procurando agir com naturalidade.

Considerações finais:

Autores sustentam que maior quantitativo de magistradas em altos cargos do Judiciário (cujas decisões impactam intensamente na sociedade) faria deste um Poder mais democrático, imparcial e aberto a perspectivas e demandas de gênero e diversidades oriundas da sociedade plural, trazendo benefícios à sociedade. Isso justifica a escolha do tema deste trabalho.

O Brasil tem uma minoria de magistradas que já é expressiva (38,8%), porém a maioria delas não tem muito poder, pois nos tribunais de 2º grau são apenas 25,7% desembargadoras e nos tribunais superiores as ministras são ainda menos, 19,6% do total (CNJ, 2019).

Mulheres são a maioria de concluintes do ensino superior e tem nível de escolaridade superior ao dos homens, mas são minoria no Judiciário, devido a obstáculos que enfrentam no acesso, permanência e progresso na magistratura.

O grupo minoritário de magistradas, mesmo em especial lugar de fala e de poder, enfrenta obstáculos institucionais específicos no desempenho diário de suas funções e na enunciação de discursos de minoria e/ou diversidade, dentro de espaços altamente masculinos. Trabalhando dispersas (pulverizadas em comarcas de Estados de grandes dimensões territoriais), as magistradas têm poucas oportunidades de encontros e compartilhamento de experiências e isso contribui para se manterem em isolamento, caladas, ocultas e invisibilizadas como grupo.

A consciência e análise dos obstáculos ao ingresso, permanência e progresso das magistradas são passos necessários para reverter esta insuficiente presença feminina no Judiciário, buscando pavimentar um ambiente estrutural de trabalho onde as magistradas sintam que ali também é seu lugar, onde usufruam das mesmas oportunidades de participação e colaboração, em clima de maior equidade, com reconhecimento e valorização profissionais a que fazem jus.

Referências

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros**. Brasília: CNJ, 2018. Disponível em :<<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/5d6083ecf7b311a56eb12a6d9b79c625.pdf>>. Acesso em 22 set 2020.

_____. **Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2019. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/08/81f29f0813e465dbe85622cfad08b4b1.pdf>>. Acesso em 26 fev 2020.

_____. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Mulheres são 20% das bancas examinadoras em concursos para juiz, comprova pesquisa. **Notícias CNJ**: Agência CNJ de Notícias, 19 ago 2020, Disponível em : <<https://www.cnj.jus.br/mulheres-sao-20-das-bancas-examinadoras-em-concursos-para-juiz-comprova-pesquisa/>> Acesso em 20 set 2020.

FRAGALE FILHO, **Roberto, MOREIRA, Rafaela Selem e SCIAMMARELLA, Ana Paula de O.** Magistratura e gênero: um olhar sobre as mulheres nas cúpulas do judiciário brasileiro. **E-cadernos CES** (Online), 24|2015: post online em 15 dezembro 2015. Disponível em : <URL: <http://journals.openedition.org/eces/1968>; DOI: <https://doi.org/10.4000/eces.1968>>. Acesso em 22 set 2020.

GUERRA, Moema de Castro. A presença feminina nos cursos universitários e nas pós-graduações: desconstruindo a idéia da universidade como espaço masculino. **História, Ciências, Saúde-Manguinhos**, vol.15, suppl.0. Rio de Janeiro, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-59702008000500006>. Acesso em 20 set. 2020.

Haidar, Rodrigo. Eliana Calmon, a primeira ministra do STJ”. *Consultor Jurídico*. 8 de julho de 2009. Disponível em : <<https://www.conjur.com.br/2009-jul-08/eliana-calmon-primeira-mulher-chegar-cupula-justica>>. Acesso em 26 fev 2020.

IBGE. Estatísticas de Gênero. Indicadores sociais das mulheres no Brasil. Estudos e Pesquisas. *Informação Demográfica e Socioeconômica*. n.38. 2016 (Atualização em 08.06.2018). Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf>. Acesso em 09 ago. 2019.

IDOETA, Paula Adamo Idoeta. Mulheres são maioria nas universidades brasileiras, mas têm mais dificuldades em encontrar emprego. *BBC News Brasil em São Paulo*, 2019. Disponível em : <<https://www.bbc.com/portuguese/geral-49639664>>. Acesso em 22 set. 2020.

PEREIRA, Ana Cristina Furtado e FAVARO, Neide de Almeida Lança Galvão. *História da mulher no ensino superior e suas condições atuais de acesso e permanência*. 2017. Disponível em : <https://educere.bruc.com.br/arquivo/pdf2017/26207_12709.pdf>, acesso em 20 set. 2020.

SANTOS, Marina França. *A importância da diversidade de gênero nos tribunais superiores brasileiros: o princípio da imparcialidade forte a partir da standpoint theory*. Orientadora: Gisele Guimarães . Tese (doutorado) Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Direito, 2016. Cittadino. – 2016, 267 f.

SEVERI, Fabiana Cristina. O gênero da justiça e a problemática da efetivação dos direitos humanos das mulheres. *Revista Direito e Práxis*. Rio de Janeiro, Vol. 07, N. 13, 2016, p. 81---115. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/16716>>. Acesso em 12 mar 2020

SOARES, Inês Virgínia Prado e MELLO, Leticia de Santis. Vestidas para trabalhar: bom senso e equidade de gênero. *Globo Opinião*. 17 mar 2020. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/opiniao/artigovestidas-para-trabalhar-bom-senso-equidade-de-genero-24308879>>. Acesso em 06.04.2020.

SORG, Letícia.”Deixem a Cármen Lúcia – e todas as mulheres – falar”. *Estadão*. 11/05/2017. Disponível em : < [conhttps://emails.estadao.com.br/blogs/leticia-sorg/deixe-a-carmen-lucia-e-todas-as-mulheres-falar/](https://emails.estadao.com.br/blogs/leticia-sorg/deixe-a-carmen-lucia-e-todas-as-mulheres-falar/)>. Acesso em 20 set 2020.

VEJA. *Fórum Econômico: Desigualdade de gênero no trabalho acabará em 257 anos .2019*. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/economia/forum-economico-desigualdade-de-genero-no-trabalho-acabara-em-257-anos/>>. Acesso em 07 set. 2020

WORLD ECONOMIC FORUM. *The Global Gender Gap Report*. 2018. Switzerland, 2018. Disponível em: <http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf>. Acesso em 01 ago 2019.

Mulheres na Magistratura Sul-mato-grossense: breves relatos e considerações



Mariana Rezende Ferreira Yoshida, Juíza de Direito.

Mestranda em Direito e Poder Judiciário pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (ENFAM).

É sabido que ao longo da formação da sociedade contemporânea a mulher esteve alijada dos espaços decisórios de poder e no Brasil, um Estado cuja gênese foi forjada pela lógica colonialista, escravagista e eurocêntrica, com tradição fortemente cristã, essa realidade não é diferente, de modo que em pleno século XXI todas as formas de violência contra a mulher atinge índices alarmantes , vitimizando em maior número as mulheres negras .

Por consequência, a voz das mulheres brasileiras, em regra, pouco tem repercutido nas esferas públicas de decisão, inclusive no Poder Judiciário, embora a população seja formada por 51,6% pessoas do sexo feminino

Com efeito, recentemente, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2019) publicou o primeiro *Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário* e os resultados obtidos em séries históricas demonstram que o número de magistradas tem aumentado desde a redemocratização de 1988, mas na atualidade totaliza somente o percentual 38,8% de todo o quadro em atividade, sendo que em algumas carreiras (Tribunais Superiores, Justiça Federal, Justiça

Eleitoral e Justiça Militar Estadual) a participação feminina encolheu nos últimos 10 anos.

Hoje, nos Tribunais Superiores as mulheres representam 19,06% da composição e nos Tribunais de segunda instância, 25,7%. Já na base da carreira, qual seja, no cargo de Juíza Substituta, o número de mulheres salta para 41,9%.

A carreira com o maior número de magistradas (50,5%) é a Justiça do Trabalho, que já se despontava com 33,8% de seu quadro feminino desde o primeiro levantamento dessa natureza, realizado pela Associação dos Magistrados do Brasil (AMB) em 1996. Na sequência, vem a Justiça Estadual, com 37,4%, e a Justiça Federal, com 31,2%.

Em 2019, a AMB tornou público o resultado da pesquisa denominada Quem Somos, a Magistratura que Queremos, segundo a qual *“o período de maior entrada das mulheres na magistratura se dá entre 1990 e 1999 e entre 2000 e 2009, confirmando a tendência sugerida pela primeira pesquisa. Nesses dois intervalos de tempo, as mulheres chegaram a representar, respectivamente, 38% e 41% do total de juízes ingressantes no 1º grau da carreira. Nos últimos anos, porém, entre 2010 e 2018, o percentual de ingresso de mulheres caiu para cerca de 34%, evolução também percebida pela recente pesquisa do CNJ (2018). Portanto, no que se refere à tendência à feminização, o movimento ascensional em flecha que havia sido detectado há vinte anos, vem perdendo sua força desde 2010”*.

Assim, com exceção da Justiça do Trabalho, o número de magistradas no Brasil está bem abaixo do número de mulheres na população em geral e nos últimos anos houve decréscimo ou estagnação, chamando atenção os índices dramáticos dos Tribunais Superiores e de segunda instância, de sorte que a magistratura brasileira é predominante e verticalmente masculina, ou seja, quanto maior o grau de ascendência, menor é a participação de mulheres.

E quando se avança para o recorte de raça, o primeiro Censo do Poder Judiciário de 2013, levado a efeito pelo CNJ, diz que somente 15,6% dos magistrados e magistradas são pardos(as) ou pretos(as) e 0,1% indígenas.

Números semelhantes são apontados pela pesquisa da AMB (AMB, 2019). Já a pesquisada chamada *O Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros*, capitaneada também pelo CNJ em 2018 indica que somente 18,2% das magistradas são pardas ou pretas, enquanto esse segmento na população em geral é de 49,9% (IPEA, 2011).

Ademais, notícias dão conta que *“homem branco tem 38 chances a mais de se tornar desembargador do que uma mulher negra”* e, quanto à historiografia, não foram encontrados dados oficiais sobre quem foi a primeira negra a vestir uma toga no Brasil, de modo que o caminho das mulheres pardas e pretas, também no âmbito da carreira da magistratura, deve ser examinado à luz da interseccionalidade, pois estão vulneráveis às discriminações de gênero e raça.

Seja como for, tais números falam por si. Mas, para torná-los mais reais e concretos, vale fazer um breve retrospecto sobre a trajetória das primeiras mulheres no Poder Judiciário brasileiro, que durante muito tempo foi um nicho ocupado exclusivamente por homens.

De acordo com PINHO (2018, p. 150), Auri Moura Costa foi a primeira juíza e desembargadora do Brasil. Ingressou na magistratura do Estado do Ceará em 1939 e *“diz-se que teria se forrado da barreira de gênero por conta de seu nome: acreditavam tratar-se de um homem”*, tendo chegado à Presidência do Tribunal Regional Eleitoral do Ceará (TRE-CE). Tempos depois, veio Thereza Grisólia Tang, primeira aluna da Faculdade de Direito do Rio Grande do Sul e, em 1954, primeira Juíza Substituta no Estado de Santa Catarina, onde também foi pioneira no cargo de Desembargadora no ano de 1975.

No Supremo Tribunal Federal, a mais alta corte do país, somente em 14 de dezembro de 2000, mais de 120 após sua criação,

teve vez sua primeira Ministra, Ellen Gracie Northfleet, que também foi a primeira presidente da Corte no biênio 2006/2008 e se aposentou em 2011.

Desde então, das 11 cadeiras, somente mais 02 mulheres ali ingressaram e permanecem em atividade, quais sejam, a Ministra Carmen Lúcia (posse em 2006 e Presidência no biênio 2016/2018) e Ministra Rosa Weber (posse em 2011, na vaga deixada pela Ministra Ellen Gracie).

Alias, são das Ministras Carmen Lúcia e Rosa Weber as primeiras atitudes e verbalizações públicas de repercussão vinculadas às dificuldades de gênero no ambiente da magistratura.

Em 2007, Carmen Lúcia foi a primeira magistrada a usar calça no Supremo Tribunal Federal (até o ano de 2000 as mulheres só podiam vestir saia no recinto, tradição mantida pelas Ministras até então) e também a primeira a falar sobre as interrupções praticadas pelos Ministros durante as falas das Ministras nos julgamentos colegiados (prática conhecida mundialmente como *maninterrupting*).

Na ocasião, em 10 de maio de 2017, durante a presidência de uma sessão do Tribunal do Pleno, disse a Ministra Carmen Lúcia: “*não nos deixam falar, então nós não somos interrompidas*”, frase que ganhou os noticiários.

Por sua vez, a Ministra Rosa Weber, à época em que presidiu o Tribunal Superior Eleitoral (TSE), foi relatora da Consulta n.º 0600252-18.2018.6.00.0000 e determinou que “*a distribuição dos recursos do Fundo Especial de Financiamento de Campanha (FEFC), previsto nos artigos 16-C e 16-D, da Lei das Eleições, e do tempo de propaganda eleitoral gratuita no rádio e na televisão, regulamentada nos arts. 47 e seguintes do mesmo diploma legal, deve observar os percentuais mínimos de candidatura por gênero, nos termos do art. 10, § 3º, da Lei nº 9.504/97, na linha da orientação firmada na Suprema Corte ao exame da ADI 5617. No caso de percentual superior de candidaturas, impõe-se o acréscimo de recursos do FEFC e do tempo de propaganda na mesma proporção*”, o que garantiu, ao menos formalmente, o impulsionamento das candidaturas femininas a cargos eletivos.

Feitas essas considerações, de regresso ao exame das pesquisas quantitativas, muito bem resume SEVERI que “*esses percentuais exprimem a persistência de barreiras, muitas delas invisíveis, na carreira da Magistratura para a progressão das mulheres e para que elas ocupem posições de prestígio ou poder: os chamados tetos de vidro, com contornos específicos para cada um dos ramos do Poder Judiciário*” (2016, p. 86-7).

Em verdade, são barreiras invisíveis e invisibilizadas.

Apenas para ilustrar, há pouco tempo em um Tribunal de pequeno porte tomou posse no cargo de Desembargadora uma Juíza de carreira alçada pelo critério de merecimento, e no convite de posse emitido, o Tribunal anunciava a solenidade de sua investidura no cargo de Desembargador.

A partir desse curioso fato, foi feita uma rápida pesquisa nos sites das Cortes Superiores e de alguns Tribunais de grande porte , sendo que das 21 páginas eletrônicas oficiais consultadas, com exceção do Superior Tribunal Militar (STM) e Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15), todas as demais apresentam seu quadro com a designação de homens e mulheres pelo cargo flexionado unicamente no sexo masculino, ou seja, Juízes, Magistrados, Desembargadores ou Ministros.

Aliás, pensando na semântica, quando se visita a Constituição Federal, no capítulo que dispõe sobre o Poder Judiciário, só constam ali os cargos de Ministro, Desembargador e Juiz, de maneira que na literalidade dos textos legais e nas rotinas administrativas empregadas não existem na magistratura brasileira cargos com a flexão feminina e, embora isso possa parecer um detalhe pouco importante e irrelevante na prática, traz consigo um simbolismo eloquente.

Pois bem. Prosseguindo na análise de dados disponíveis, de forma mais próxima e local, foram realizadas consultas com enfoque de gênero em duas obras lançadas pelo Tribunal de Justiça de Mato Grosso do Sul (TJMS), quais sejam, os livros “*Poder Judiciário de Mato Grosso do Sul – 35 Anos*”, de 2014, e “*Comarcas de Mato Grosso do Sul*”, de 2016.

Como é sabido, o Estado de Mato Grosso do Sul foi criado em 1977 e instalado em 1º de janeiro de 1979, em plena ditadura militar. Seu território é resultado de desmembramento do antigo Estado de Mato Grosso uno e a porção a oeste é de integral fronteira com o Paraguai e Bolívia.

O Tribunal de Justiça iniciou suas atividades junto com a instalação do Estado e naquela época sua primeira magistrada foi a Juíza de Direito Dagma Paulino dos Reis, que com a divisão do Estado assumiu a Comarca de Rio Brillante em 1979. Em 1990, Dagma também se tornou a primeira Desembargadora de Mato Grosso do Sul, após ser promovida pelo critério de antiguidade, aposentando-se em 1995.

Desde então, somente em 2003, ou seja, 08 anos depois, outra mulher chegou ao Tribunal de Justiça, sendo ela a Des.^a Tânia Garcia de Freitas Borges, oriunda da vaga destinada ao Ministério Público no quinto constitucional e está em atividade até os dias atuais.

Em 2006, 11 anos depois da primeira Desembargadora vinda da carreira da magistratura, a Juíza de Direito Marilza Lúcia Fortes foi promovida ao Tribunal de Justiça também pelo critério de antiguidade e deixou o cargo em setembro de 2012, com seu precoce falecimento, valendo lembrar que foi a primeira e única mulher negra a ocupar o elevado posto no Estado.

Na vaga deixada pela Des.^a Marilza, subiu a Juíza de Direito Maria Isabel de Matos Rocha, também por antiguidade, a qual se aposentou em agosto de 2018, gerando enorme comoção entre as magistradas, que lhe escreveram uma nota de agradecimento, publicada no site do Tribunal de Justiça .

Em setembro de 2018, chegou à Corte mais uma Juíza de Direito pelo critério de antiguidade, Dileta Terezinha de Souza Thomaz e, por fim, em janeiro de 2019, 40 anos depois da criação do Tribunal de Justiça, finalmente uma Juíza de Direito, qual seja, Elizabete Anache, ascendeu pelo critério de merecimento.

Portanto, hoje, das 35 vagas de desembargo existentes no TJMS, somente 03 mulheres ocupam o posto (menos de 10%) e uma única em sua história alçada pelo critério de merecimento.

Por outro lado, conforme o diagnóstico do CNJ, do quadro total da Corte Estadual, 26% são magistradas da ativa, número bem abaixo do índice nacional, que é de 38,8%.

Nesse quesito, relevante notar que, das 79 Comarcas do TJMS, algumas nunca tiveram uma magistrada em atuação, a exemplo de Rio Verde de Mato Grosso, Itaporã, Sete Quedas e Dois Irmãos do Buriti, além de todas as 20 criadas e atendidas de forma itinerante pela denominada “Carreta da Justiça” a partir de 2018.

Já as Comarcas de Bela Vista, Eldorado, Itaquirai, Maracaju, Mundo Novo, Naviraí e Pedro Gomes foram conduzidas por magistradas uma única vez em suas histórias.

Lado outro, as Comarcas que se despontam pela paridade na participação feminina são Água Clara, Angélica, Bonito, Deodópolis e Nova Alvorada do Sul.

Ainda, o Perfil Sociodemográfico do TJMS aponta que 88% de suas magistradas são brancas, 7% pardas, 3% orientais/amarelas e 1% preta.

Expostas tais realidades, importante voltar aos dados já coletados e sistematizados por órgãos oficiais, agora com viés mais qualitativo.

Do primeiro Censo do Poder Judiciário do CNJ destacam-se os seguintes recortes para fins desse trabalho: 30,2% das magistradas responderam ter identificado reações negativas por parte de outros profissionais do sistema de justiça por ser mulher; 86,6% disseram que os concursos da magistratura são imparciais com relação às candidatas

mulheres; 13,6% verbalizaram ter mais dificuldades do que os colegas juizes nos processos promoção e remoção na carreira; e 64,5% alegaram ser afetadas em maior medida na vida pessoal que os colegas juizes.

Por seu turno, a Associação dos Juizes Federais do Brasil (AJUFE), via Comissão AJUFE Mulheres, também realizou estudos e um deles resultou na Nota Técnica 01/2017. No apanhado dessa investigação, ao responderem sobre os principais motivos para a baixa representatividade feminina na Justiça Federal, 93,66% das magistradas disseram ser a dupla jornada, 83,88% apontaram a dificuldade em serem acompanhadas por esposos/companheiros quando têm que se mudar em razão do trabalho e 81,08% trouxeram a maior afetação da vida pessoal da mulher no exercício da magistratura quando comparada à dos colegas homens. No tocante às promoções na carreira, 81,87% das entrevistadas *“entenderam que passam por maiores dificuldades sobretudo pelos dois fatores de destaque ‘ruptura da unidade familiar’ e ‘distância da família’”* (AJUFE, 2017, p. 08).

Nessa mesma pesquisa, quando o assunto foi a ascensão aos Tribunais de segunda instância, *“74,71% das respondentes consideraram que as juizas possuem mais dificuldades (...). As razões mais citadas, dentre as opções do questionário, foram as de que ‘menos mulheres se candidatam’ (53,51%), ‘Desembargadores se identificam com candidatos do sexo masculino’ (52,97%) e ‘Juizes do sexo masculino costumam ter mentores que facilitam o seu acesso ao Tribunal’ (41,08%). Essa percepção que foi validada quanto à ‘identificação’ dos Desembargadores para com juizes homens corresponde aos estudos internacionais que unem a perspectiva de gênero ao desenho das instituições também no aspecto informal das interações desenvolvidas. Salientou-se, ainda, que ‘a disparidade nos TRFs evidencia a dificuldade de promoção na carreira’. Uma colega opinou também que ‘revela-se ainda uma resistência às promoções*

por merecimento. Para o homem muitas vezes basta apresentar um currículo apresentando seu amplo POTENCIAL. A mulher tem que provar seu DESEMPENHO excelente”’.

Já a Escola Nacional da Magistratura do Trabalho (ENAMAT), por intermédio da Comissão de Estudos para Incentivo à Participação Institucional Feminina publicou em maio de 2019 o levantamento denominado “*Dificuldades na Carreira da Magistrada*”, que trouxe dados surpreendentes. Dentre eles, mais da metade disse já ter sido discriminada no ambiente de trabalho em razão de ser mulher, as mais novas em maior número, tendo como principais agentes causadores advogados (quase 80%), partes ou testemunhas homens (47,6%) e colegas magistrados (47,6%), esses últimos em maior proporcionalidade nas respostas de Desembargadoras e Ministras. Das magistradas agredidas no exercício do cargo, 43% não tomaram atitude alguma. No tocante à movimentação na carreira, 30% acreditam haver desigualdade nas oportunidades em comparação aos colegas homens e 1/3 terço declarou já ter sido vítima de violência física ou sexual em algum momento da vida.

Portanto, de acordo com as pesquisas já realizadas, a maior dificuldade que as magistradas enfrentam hoje é conciliar as demandas de ordem pessoal e profissional, hipótese que dialoga perfeitamente com a perversa divisão sexual do trabalho reinante em sociedades patriarcais como a brasileira.

Acerca do assunto, pesquisa do Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas (IPEA) de 2018 revelou que as mulheres dedicam em média 18h a mais por semana nas lides domésticas em comparação aos homens , concluindo também que “*para as mulheres, a estrutura familiar impacta negativamente nas suas horas dedicadas ao trabalho remunerado, enquanto que, para os homens, esse impacto é positivo*”, já que no universo feminino o casamento representa 02h a menos de trabalho remunerado por dia e a existência de filhos, 06h, e por óbvio as magistradas brasileiras parecem não escapar dessa realidade.

Em publicação denominada Retratos das Desigualdades de Gênero de Raça, de 2011, o mesmo IPEA foi categórico ao afirmar que o conjunto de *“o conjunto de dados sobre o uso do tempo indica que a atribuição permanente do trabalho doméstico às mulheres, além de reservar a elas o reino da casa, representa uma sobrecarga de trabalho que elas terão de considerar se escolherem, ou necessitarem, trabalhar fora de suas casas. Trata-se, assim, de uma atribuição determinante no destino da vida social de homens e mulheres”*.

Como bem adverte PORTO (2019, p. 06 e 09), *“embora as mulheres na perspectiva quantitativa, não sejam minoria, porque, afinal de contas, representam metade da população, assim podem ser consideradas porque a configuração dicotômica entre público-masculino-visível e privado-feminino-visível ainda representa bloqueios para o estabelecimento profissional”* e *“mesmo mulheres em posições de poder sentem os reflexos de uma desigualdade que vem colocada em termos de uma diferenciação social e de papéis de árdua reformulação”*.

Disso pode resultar que, ao se dedicarem às demandas familiares comumente atribuídas com exclusividade às mulheres, as magistradas, em tese, restam enfraquecidas na mobilidade exigida para a ascensão na carreira e também parecem ter menor disponibilidade de tempo para aperfeiçoamento funcional - um dos requisitos formais para as promoções por merecimento - e formação e desenvolvimento de redes sociais na corporação, o que provavelmente acaba por estabelecer a barreira invisível ou *“teto de vidro”* já falado anteriormente.

Em resumo, na sociedade brasileira de hoje, a forma como a carreira da magistratura se inicia, movimenta e ascende parece ser o maior empecilho para as mulheres, formando-se, portanto, um ciclo vicioso de silenciamento e invisibilização da pauta feminina nesse espaço tão caro e elementar ao bom andamento da democracia.

Para o rompimento desse ciclo, PINHO (2018, p. 161) sugere que “(i) identifique os espaços de sobre-representação masculina; (ii) diagnostique as causas objetivas e subjetivas da sub-representação feminina em cada um desses espaços; (iii) prepare um projeto consensual de igual representação, apto a criar oportunidades dirigidas à paridade de forças para, em ondas crescentes e com reavaliações periódicas, chegar-se à materialização da justa igualdade entre homens e mulheres”.

Pois bem. Frente ao cenário, no Senado Federal, em 2014 iniciou a tramitação no Senado Federal da Proposta de Emenda Constitucional (PEC) n.º 42/14, a qual pretendia alterar a Constituição Federal para dispor que a lei reservará percentual mínimo de trinta por cento das vagas dos cargos e empregos públicos a serem ocupados por pessoas de cada sexo, para fins de ingresso e promoção no serviço público, incluídos os cargos de direção, a composição do STF, do STJ, do TST, do TSE e do STM. Em 2016, veio a PEC n.º 43/16, que visava a estabelecer a exigência de diversidade de gêneros na composição das listas sêxtuplas e tríplexes formadas para indicação de membros do Ministério Público e da advocacia para compor os Tribunais Regionais Federais, os Tribunais dos Estados, e do Distrito Federal e Territórios. E em 2017, surgiu a PEC n.º 08, que tinha por objetivo garantir expressamente a participação de pessoas de ambos os sexos nas listas tríplexes e sêxtuplas destinadas à escolha dos membros dos tribunais judiciários, dos tribunais de contas e dos Procuradores-Gerais do Ministério Público. As três propostas, todavia, foram arquivadas em 2018.

Na Câmara dos Deputados, não foram encontradas proposições a respeito.

Portanto, forçoso reconhecer que o Estado brasileiro ainda não chegou ao estágio mais avançado de enfrentamento da desigualdade de gênero na magistratura, na medida em que ainda não foram criados

mecanismos consensuais no âmbito constitucional para garantir o equilíbrio numérico da participação feminina.

A par disso, tem ganhado relevo a atuação do CNJ e das associações de magistrados, que, exatamente como preconizado por PINHO, passaram a atuar num primeiro momento para o diagnóstico mais apurado acerca da situação das magistradas no Brasil.

Assim, a AMB realizou em 1996 a primeira pesquisa denominada “*O perfil do magistrado brasileiro*”, na qual se verificou o número de mulheres na magistratura. Depois, em 2014, o CNJ publicou o “*Censo do Poder Judiciário*”, que além de contabilizar o número de mulheres na magistratura, também colheu a opinião das magistradas sobre igualdade de gênero em temas importantes, como por exemplo efeitos da carreira na vida pessoal, imparcialidade dos concursos em relação às candidatas mulheres, dentre outros. A AJUFE, nos anos de 2017 e 2019, efetuou outras duas pesquisas riquíssimas, que originaram excelentes notas técnicas. Mais recentemente, em 2019, a AMB lançou os resultados da pesquisa “*Quem Somos: a Magistratura que Queremos*” com diversos recortes de gênero, a ENAMAT divulgou a pesquisa “*Dificuldades na Carreira da Magistrada*” e o CNJ, de maneira mais específica, divulgou o primeiro “*Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário*”.

No campo regulamentar, em sua última sessão na Presidência do CNJ, a Ministra Carmen Lúcia logrou aprovar a Resolução n.º 255/18, que instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário, sem dúvida o passo mais concreto e significativo até agora visto rumo à paridade.

A partir daí, no ano de 2018 foi criado no CNJ um Grupo de Trabalho constituído por magistradas e conselheiras para elaboração de estudos, análise de cenários, eventos de capacitação e diálogo com os

Tribunais sobre o cumprimento da Resolução n.º 255/2018. E justamente por deliberação desse grupo, foi realizado o diagnóstico acima referido e também em maio de 2019, em parceria com o Superior Tribunal de Justiça (STJ) e Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Magistrados (ENFAM), o 1º curso nacional de capacitação, o qual contou com a participação de magistradas de todos os Tribunais brasileiros.

Também vale lembrar das Secretarias de Gênero existentes nas mais diversas associações de magistrados, inclusive na Associação Sulmato-grossense dos Magistrados (AMAMSUL) e de alcance nacional (AMB, por exemplo), e dos Comitês e Grupos de Trabalho temáticos que vêm sendo implementados pelos Tribunais brasileiros.

Outrossim, com a adesão do CNJ à Agenda 2030 da ONU, é enorme a expectativa de que a igualdade de gênero, estampada no ODS 5, ganhe lugar de destaque no planejamento e metas a serem cumpridas pelo Poder Judiciário nacional, inclusive em seu âmbito interno.

Portanto, na esfera administrativa do Poder Judiciário existem ações progressivamente articuladas e sistematizadas que fomentam o debate sobre a desigualdade de gênero na magistratura brasileira com objetivo de fazer valer a vez e a voz das mulheres, o que parece ser um movimento irreversível. Resta saber se atingirão seus objetivos e quando o Poder Legislativo vai encampar essa pauta, viabilizando as medidas práticas tendentes a corrigir as enormes discrepâncias existentes.

Referências

ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL. Comissão AJUFE MULHERES. **Nota Técnica 01/2017**. Disponível em <http://ajupe.org.br/images/pdf/NotaTecnica01Mulheres.pdf> . Acesso em 03 ago. 2019.

ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL. Comissão AJUFE MULHERES. **Nota Técnica 02/2019**. Disponível em <http://ajupe.org.br/images/2019/PDF2019/Nota-Tecnica-Mulheres-2.pdf>. Acesso em 03 ago. 2019.

ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS DO BRASIL. **O perfil do magistrado brasileiro**. 1996. Disponível em <https://www.amb.com.br/mwg-internal/de5fs23hu73ds/progress?id=MPOiaonVnb dDbp1TVkYSh-8wWZnDdZPa9p5DIIPz3ng>.. Acesso em 03 de ago. 2019.

ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS DO BRASIL. **Quem somos, a magistratura que queremos**. 2019. Disponível em https://www.amb.com.br/mwg-internal/de5fs23hu73ds/progress?id=dqkxL6uNfUCj-t2CQ86s16BYzRYDxKP_iVSoCl5cCbA.. Acesso em 03 de ago. 2019.

BEARD, Mary. **Mulheres e Poder: um Manifesto**. São Paulo: Planeta do Brasil, 2018.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário**. 2019. Disponível em <http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2019/06/42b18a2c6bc108168fb1b978e284b280.pdf> . Acesso em 03 de agosto de 2019.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros**. 2018. Disponível em <http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2018/09/49b47a6cf9185359256c22766d5076eb.pdf> . Acesso em 03 de agosto de 2019.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros: relatórios por Tribunal**. 2018. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2019/01/5d6083ecf7b311a56eb12a6d9b79c625.pdf>. Acesso em 03 de agosto de 2019.

BRASIL. **Código Civil**. 1916. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm. Acesso em 03 de agosto de 2019.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 03 de agosto de 2019.

BRASIL. **Lei n.º 4.121, de 27 de agosto de 1962**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l4121.htm. Acesso em 03 de agosto de 2019.

BRASIL. **Resolução n.º 255, de 04 de setembro de 2018**. Conselho Nacional de Justiça. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/atos-normativos?documento=2289> . Acesso em 03 de agosto de 2019.

BRASIL. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. 4 ed. Brasília: Ipea, 2011. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/revista.pdf>>. Acesso em 03 de agosto de 2019.

MATO GROSSO DO SUL. Tribunal de Justiça. **Comarcas de Mato Grosso do Sul**. Campo Grande: TJMS, 2016.

MATO GROSSO DO SUL. Tribunal de Justiça. **Poder Judiciário de Mato Grosso do Sul – 35 anos**. Campo Grande: TJMS, 2014.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, 18 de setembro de 1979**. Disponível em http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf. Acesso em 03 ago. 2019.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS.

Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, 06 de junho de 2013. Disponível em https://www.oas.org/en/sla/dil/docs/inter_american_treaties_A-69_Convencao_Interamericana_discriminacao_intolerancia_POR.pdf . Acesso em 03 de agosto de 2019.

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

PORTO, Noemia. **Igualdade de gênero no poder judiciário: desafios para um sistema verdadeiramente de justiça.** In SOUZA, Carlos Eduardo Silva e; THEODORO, Marcelo Antonio. *Direitos humanos e fundamentais: debates e reflexões contemporâneos*. Curitiba: CRV, 2018.

SABADELL, Ana Lucia. **Manual de Sociologia Jurídica.** 7 ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SEVERI, Fabiana Cristina. **O gênero da justiça e a problemática da efetivação dos direitos humanos das mulheres.** *Revista Direito & Práxis*, Rio de Janeiro, vol. 07, n. 13, 2016, p. 81-115.

YOSHIDA, Mariana Rezende Ferreira; HELD, Thaisa Maria Rodrigues. **Paridade de gênero na magistratura: um imperativo da democracia.** *Revista do CNJ*, Brasília, vol. 03, n. 02, 2019, p. 82-91

A Igualdade de Gênero no Exercício do Poder



Paula da Silva Volpe, Promotora de Justiça.

Membro do Conselho da Comunidade. Membro do Grupo Condutor da Política de Atenção a Saúde no Sistema Prisional do Estado de MS.

Palavras-chave: Mulheres; Política; Gênero.

Introdução

Diversos e significativos avanços vêm sendo alcançados pelas mulheres nos últimos tempos. Para tanto uma longa e histórica luta do movimento feminista há décadas é enfrentada. Diretos já garantidos aos homens, como voto, educação, trabalho dentre outros só se concretizaram para as mulheres após diversas reivindicações.

Importa observar que tanto no tocante aos direitos políticos quanto aos direitos civis, nosso ordenamento jurídico interno está em consonância com a esfera internacional. Ocorre que a realidade brasileira revela que as práticas sociais não refletem os avanços legais. Em verdade, no mundo real, subsistem posturas discriminatórias, ainda que o arcabouço jurídico pátrio já tenha estabelecido diversas determinações em sentido oposto.

Participação feminina na política

O Brasil está entre os piores países quando se analisa a representatividade feminina em diversas esferas, com pouquíssimas conquistas nos últimos tempos. Os setores de Poder não foram alcançados de forma igualitária, o que contribui para que as mulheres permaneçam deixadas de lado no importante processo de idealização, elaboração e efetivação de políticas públicas.

Há quem sustente um simples desinteresse feminino pela política. Um olhar mais apurado, porém, compreende que o acesso igualitário às esferas de Poder é uma condição necessária para se chegar aos setores de exercício do poder político.

A participação política feminina é bastante limitada por fatores diversos, que diminuem a competitividade das candidatas e prejudicam o avanço na carreira política das eleitas, atrapalhando no momento de se postular candidaturas.

Óbvio que a escassez de programas de apoio à participação das mulheres contribui para o não despertar feminino. A relevância de uma perspectiva de gênero na elaboração e planejamento das políticas nos organismos públicos é ainda superficial e insuficiente. Diante disso, é um desafio a ser enfrentado aumentar a autonomia pessoal das mulheres visando acabar com os vínculos de dependência, obediência e submissão.

Isso porque, no âmbito privado, por muitos anos restou às mulheres a incumbência de cuidar dos filhos, do cônjuge, da casa, sendo as responsáveis principais pela manutenção do lar. É a denominada construção social sexuada, que impõe a chamada “Divisão Sexual do Trabalho”, cujo processo contribuiu para a diminuição do protagonismo feminino, limitando-as ao exercício de atividades que reproduzem a função do “cuidar”, “como serviço doméstico, professoras, enfermeiras, assistentes sociais” (FARIA; NOBRE, 1997, p. 22).

Visualizar a evidente desigualdade entre homens e mulheres é simples, modificá-la, não. Isso acontece porque, por muitos anos, a

mulher foi impedida de estudar, trabalhar e mantida na esfera privada, tendo desrespeitados seus direitos fundamentais.

Ainda há quem acredite em inferioridade feminina. Observando-se que as questões de gênero se expressam de variadas formas e que o grau de subordinação das mulheres varia ao longo do tempo e espaço, ainda existem obstáculos importantes para pôr fim ao desequilíbrio histórico de poder no qual se funda a discriminação e a exploração.

Para progredir, é essencial superar os estereótipos acerca tanto da capacidade como do papel das mulheres nas mais diferentes searas. A professora Alice Monteiro de Barros destaca que:

Esses posicionamentos refletem uma estrutura cultural arraigada em estereótipos sexistas, que atribuem à mulher apenas o “papel” secular de mãe e dona de casa, fortalecendo o mito da fragilidade feminina e o preconceito do homem, no tocante às atividades familiares e domésticas. Frise-se, o sexo não poderá constituir critério para atribuições de encargos à mulher e ao homem na família, no trabalho e na sociedade; do contrário, a igualdade almejada jamais será atingida. (BARROS, 2000, p. 311)

Em um período no qual a democracia tem sido tão discutida, pertinente seria uma análise sobre a representatividade das diversas camadas sociais nos cargos eletivos que compõem a estrutura dos Poderes. A baixa representatividade feminina brasileira, apesar da legislação que busca assegurar esses direitos políticos (como a lei de cotas para mulheres em partidos políticos), revela que ainda prevalece uma visão profundamente conservadora masculina embasada no sistema patriarcal.

Estratégias de ações afirmativas como as cotas se consolidaram recentemente no Brasil. A Europa, já nos anos 70, deu início a esse processo. Após isso, essas políticas têm adquirido maior espaço no mundo. Os países nórdicos são grandes referências entre os que revelam maiores índices de presença feminina em instâncias de representação.

Também aqui, na América Latina, diversos partidos vêm adotando algum tipo de norma com o sistema de cotas. Voltando o olhar para o Brasil, com atenção aos países que já enfrentaram positivamente tal questão, tem-se que para propiciar um maior número de mulheres nas esferas de poder, como o político, é necessário um compromisso concreto dos partidos, políticos e principalmente do Estado, com uma agenda mais igualitária, sob pena de as mulheres permanecerem não representadas no sistema vigente.

De acordo com os levantamentos da IPU (*Inter-Parliamentary Union*), o Brasil figura em 152º (centésimo quinquagésimo segundo) lugar no ranking mundial sobre participação das mulheres no Parlamento Federal.

Para tentar reduzir o quadro de baixa participação feminina no Congresso, medidas têm sido adotadas na legislação eleitoral brasileira nos últimos anos. A adoção de cotas para candidaturas femininas, por exemplo, foi algo que de concreto se efetivou dentro do ordenamento jurídico brasileiro, apesar da resistência havida, uma vez que de início boa parte dos partidos não possuía o necessário exigido por lei, sempre alegando não existirem mulheres o suficiente com interesse em apresentar candidaturas.

Tratando exemplificativamente da participação feminina nas Casas Legislativas verifica-se que, nas eleições de 2018, dos 1.728 (mil setecentos e vinte e oito) cargos para o Senado Federal, Câmara dos Deputados e Assembleias Legislativas, apenas 279 (duzentos e setenta e nove) foram ocupados por mulheres, ou seja, apenas 16,14%.

Essa discrepância é ainda pior no Executivo, no qual somente 8 (oito) dentre os 54 (cinquenta e quatro) mandatos disputados nas eleições para Presidente, Vice-Presidente, Governador e Vice-Governador foram ocupados por mulheres, totalizando 14,81%, segundo estatística do Tribunal Superior Eleitoral

A diminuta quantidade de mulheres no corpo de representantes colabora para conservarem-se as condições de seu afastamento, corroborando-se as esferas públicas como espaços masculinos. A participação feminina no espaço político vem trazendo a esse universo uma visão nova, deixando aos poucos de ser um terreno fechado e masculino. A representatividade feminina, apesar de ainda lenta, é uma das melhores formas de fortalecimento da democracia.

A despeito da baixa ocupação feminina nos cargos eletivos, verifica-se que elas representam 52% da população brasileira, segundo dados extraídos do IBGE 2018, sendo também feminina a maioria dos eleitores brasileiros.

Segundo Edson Bellozo:

A igualdade alcançada com o sufrágio universal, no caso do Brasil, em 1932, que a torna elegível e eleitora não significou profundas alterações das condições da mulher, pois a realidade que podia ser entendida como motivadora da desigualdade entre homens e mulheres não foi alterada com sua inserção no processo político, como não se alterou posteriormente, de modo que se pode pensar que, ainda hoje, mais da metade da população não se encontra representada politicamente, o que se infere daí sérias correlações de defesa de direitos que não são acolhidos, embora a dicotomia existente não seja amplamente reconhecida. (BELLOZO, 2008, p. 18).

Quando se entende que os interesses são construções sociais, torna-se simples compreender que a exclusão das mulheres do espaço político tem relevância na forma como elas vislumbrarão sua posição no mundo social e seus próprios interesses.

Agendas políticas que em quase nada favorecem a mulher bem como a falta de representatividade feminina no ambiente em que são tomadas decisões relevantes servem para aumentar ainda mais a desigualdade de gênero que já existe no Brasil.

A disparidade salarial e pouca presença feminina em cargos de comando revelam que, caso o Brasil pretenda de fato crescer economicamente e se tornar verdadeiramente competitivo, precisará acompanhar o mundo desenvolvido, investindo em políticas afirmativas de enfrentamento às desigualdades, combatendo quaisquer formas de discriminação.

Isso porque, considerados os objetivos dos diferentes grupos de mulheres, relacionados a temas diversificados como saúde, sexualidade, combate à violência, esse cenário já indica algo a ser corrigido, uma vez que um dos princípios democráticos é de que os afetados pelas decisões devem ter ao menos a possibilidade de participar no processo de sua formulação. Se as pessoas menos representadas conseguem ocupar maior espaço nos processos de decisão, obtêm maiores chances de assegurar as demandas e necessidades do seu grupo.

Cícero Krupp da Luz e Barbara Helena Simões tratando do tema destacam:

Diante da situação, o país encontra-se estagnado na questão da sub-representação feminina no Parlamento, o que demonstra uma completa dissonância com o papel e responsabilidade que as mulheres assumiram na sociedade. A falta dessa efetiva representação feminina na vida político

partidária traz várias consequências. Além de fragilizar a identificação da sociedade com o sistema representativo vigente, reflete diretamente na ausência de políticas públicas para as mulheres, criando barreiras. (LUZ; SIMÕES, 2017, p. 82)

Evidente, assim, o desafio de se eleger um número maior de mulheres, garantindo também às já eleitas os recursos políticos necessários para potencializar mudanças em direção a uma maior representação feminina, assegurando igualdade de voz e presença das mulheres em todas as instâncias da política institucional.

Consciente destes obstáculos a Bancada Feminina no Congresso Nacional tem lançado campanhas visando deflagrar um movimento para estimular a filiação das mulheres nos partidos políticos, possibilitando assim suas candidaturas nos pleitos eleitorais, afinal a democracia integral não é verdadeiramente realizável enquanto a representação política não for isonômica.

As mulheres, ao longo do tempo, vêm construindo uma identidade coletiva com objetivos comuns. Importante ressaltar que essa posição tem sido adotada mundialmente, como nos lembra a Conferência da ONU no Rio, em 1992. Neste sentido, Barsted e Herman expressam que:

O movimento internacional de mulheres demonstrou, já em 1992, uma formidável capacidade de mobilização e articulação. Definindo uma agenda própria sobre a relação entre população e desenvolvimento, o movimento internacional de mulheres rejeitou os princípios controlistas e introduziu no debate das Nações Unidas as questões relativas aos direitos reprodutivos no marco de um processo de desenvolvimento e de respeito aos direitos humanos. (BARSTED; HERMAN, 1999, p.101)

Considerações Finais

Desmistificar e desconstruir preconceitos e estereótipos, seguir em direção à igualdade de direitos e à equidade de gênero são requisitos indispensáveis para uma sociedade democrática e cidadã.

Para concluir, oportuna a colocação de Maria do Céu da Cunha Rego, ao afirmar que:

A igualdade de gênero é um fator de poupança pública e privada, de combate ao desperdício, de inovação, de crescimento econômico. É uma indispensabilidade do desenvolvimento sustentável, como demonstram a OCDE e as Nações Unidas, designadamente através dos Objetivos do Milênio. A igualdade de gênero é um critério da democracia, como proclamou o Conselho da Europa. (REGO, 2005)

Desde a luta pelo direito ao voto, as organizações feministas seguem compartilhando práticas eficazes de mobilização nacional e internacional. Por esses trilhos são ampliados os espaços de participação e os conteúdos de agenda pública alcançam um debate mais qualificado.

Diante disso, necessário buscar ainda mais medidas capazes de reduzir a sub-representação feminina no Congresso Nacional. Pautas e políticas fomentadoras da inserção da mulher em um ambiente equânime de trabalho no Brasil são primordiais para melhorar tal cenário, introjetando valores igualitários já consagrados na Constituição Federal e nos tratados internacionais de proteção dos direitos humanos, construindo assim uma nova referência que consagre uma ótica democrática e igualitária em relação aos gêneros.

Referências Bibliográficas

ALVES, José Augusto Lindgren. A Agenda Social da ONU contra a desrazão “pós-moderna”. Revista Brasileira de Ciências Sociais - ANPOCS, ano 11, n. 30, fev. 1996, p. 63-82.

BARROS, Alice Monteiro de. Proteção do trabalho da mulher e do menor apud in VOGEL NETO, Gustavo Adolpho (Coord.). Curso de Direito do Trabalho em homenagem ao professor Arion Sayão Romita. Rio de Janeiro, Forense, 2000, p. 311.

BARSTED, Leila Linhares, HERMANN, Jacqueline. As mulheres e os direitos civis. Traduzindo a legislação com a perspectiva de gênero. Rio de Janeiro, Cepia, n. 3, 1999, p. 101.

BELLOZO, Edson. A Mulher na Política Brasileira: Um Estudo da Sub – representação Feminina. Tese do curso de mestrado, apresentado na Universidade de Londrina, 2006, p. 18.

FARIA, N.; NOBRE, M. (Org.). Gênero e desigualdade. Cadernos Sempre Viva: Texto para ação feminista, São Paulo, SOF, 1997, p. 22.

Justiça Eleitoral. Participa Mulher. Disponível em: <<http://www.justicaeleitoral.jus.br/participa-mulher/#estatisticas>>

LUZ, Cícero Krupp da; SIMÕES Barbara Helena, “Sim, elas podem!” Os avanços e entraves na representatividade política como empoderamento feminino no Brasil e na Índia. Redes - Revista eletrônica direito e sociedade. 2017, p. 82.

REGO, Maria do Céu da Cunha. A noção de “igualdade de gênero”: o estado da arte. Grupo de Trabalho Temático Igualdade de Oportunidades QCA III. Lisboa, 2005.

A atuação feminina na advocacia e a necessidade de ressignificação da responsabilidade pelo cuidado parental em prol do tratamento equânime de homens e mulheres nas carreiras jurídicas



Silmara Domingues Araújo Amarilla, Advogada.

Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP (2018). Mestre em Direito pela Faculdade Autônoma de Direito de São Paulo – FADISP (2011). Professora da Escola Superior da Magistratura de Mato Grosso do Sul (ESMAGIS).

Palavras-chave: Relações de gênero. Igualdade. Advocacia. Cuidado parental

1. Do senso comum ao senso crítico: necessidade de retificação do pensamento para compreensão da realidade e aprimoramento das políticas públicas e institucionais voltadas à promoção da equanimidade de gênero na advocacia

Em tempos onde a verdade assume múltiplas facetas – as quais oscilam ao sabor das pulsões políticas e ideológicas – e o conhecimento científico torna-se vítima de menoscabo, não se poderia cogitar outro ponto de partida para o enfrentamento do tema proposto senão a leitura crítica e apropriação técnica de dados estatísticos acerca da participação feminina na advocacia e nos órgãos que representam a classe.

Isso porque o senso comum por vezes enreda juízos equivocados acerca de fenômenos complexos – posição onde se situa a inserção feminina nos quadros das profissões jurídicas –, insuflando

a falsa ideia de progresso, ou, mais precisamente, de generalização ou universalização da redução do imperialismo de gênero no campo do Direito.

Investigar as conexões existentes entre os dados declinados nas pesquisas de gênero e as conjunturas socioculturais que a eles subjazem instiga um novo plexo de questionamentos, num espaço onde se entremeiam a vida pública e a vida privada. Insista-se: qualquer análise que se circunscreva à superfície do fenômeno examinado, ou seja, que se limite à aferição de números, percentuais ou determinada série histórica, dissociando-se da necessária contextualização histórica, política e social, sequer resvalará na compreensão do problema, passando ao largo de estratégias para sua superação.

Parte-se, então, de uma constatação pesarosa, porém salutar. Não existem respostas simples para questões complexas e multifatoriais; revela-se sumamente impossível apartar o pensamento da realidade, o direito da política, a espacialidade pública da privada, encontrando-se todas essas dimensões da vida em sociedade fusionadas como parte do todo, fios de uma mesma trama.

Colige-se, assim, num primeiro momento, alguns recortes estatísticos acerca da participação feminina na advocacia, com o confessado propósito de estabelecê-los como premissa maior para a sensibilização ao contexto. Significa dizer, são trazidos à baila os números para, na sequência, convocar-se uma análise crítica e contextualizada dos resultados auferidos.

Segundo informações divulgadas pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, encontram-se contabilizadas, nos quadros da instituição, 573.049 advogadas, que correspondem a 49% dos profissionais atualmente inscritos. Nada obstante num primeiro momento os números impressionem, não se pode perder de vista que,

de acordo com a mesma pesquisa, atualmente nenhuma mulher figura como Presidente de Seccionais; havendo 19 Vice-Presidentes e 8 Secretárias-Gerais.

GESTÃO 2019-2021

TOTAL DE MULHERES NO SISTEMA DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL

Mulheres advogadas	568.797
Estagiárias	14.624
Diretoria das Seccionais	47
Diretoria das Caixas de Assistência	45
Diretoria das Comissões do CFOAB	96
Integrantes das Comissões do CFOAB	398
Conselheiras Federais	39
Conselheiras Estaduais	796

DIRETORIA DAS SECCIONAIS

Presidente	0
Vice-Presidente	19
Secretária-Geral	8
Secretária-Geral Adjunta	15
Diretora Tesoureira	5
Total	47

A fim de emprestar mais um quê de sedução à perspectiva propalada pelos números acima noticiados, vale à pena rememorar que há 120 anos Myrthes Gomes de Campos se tornou a primeira advogada do Brasil¹. O resgate histórico não estaria completo, todavia, sem

¹ Seriam necessários mais 50 anos, desde a estreia de Myrthes Gomes de

a menção de que, em virtude dos entraves que lhe foram impostos à época, Myrthes levaria sete anos, desde a conclusão do curso de Direito, na Faculdade Livre de Ciências Jurídicas e Sociais do Rio de Janeiro, em 1898, até a admissão nos quadros do Instituto dos Advogados do Brasil – precursor da OAB². De todo modo, se se tomar como ponto de partida a marca fincada por Myrthes, fica evidente o salto quantitativo ocorrido no último século, no que concerne à inserção das mulheres na advocacia³.

Campos, para que o Brasil finalmente empossasse sua primeira juíza, Thereza Grisólia Tang, em 1954. Depois disso, mais 46 anos até que a primeira mulher ingressasse como Ministra no Supremo Tribunal Federal, cabendo tal feito à Ellen Gracie Northfleet, em 2000.

2 Veja, a propósito, o relato prestado pela própria Myrthes, em entrevista concedida, em (...), a Barros Vidal: “– Logo depois do diploma, procurei obter o registro da carta, o que consegui, primeiramente, no Tribunal da Relação do Estado do Rio de Janeiro, perante o qual muito me valeram o talento e bôa vontade de um distinto collega de estudos academicos, Vicente de Ouro Preto, que obteve o desejado registro. Consegui, depois disso, o registro do diploma na secretaria da Côrte de Apellação do Districto Federal, vencendo a tenaz resistência do Presidente da referida Côrte, desembargador José Joaquim Rodrigues, a quem se afigurou quasi uma loucura a minha pretensão de exercer a advocacia. Insistentemente, mas em vão, aconselhou-me o digno magistrado, saturado de romanismo, a desistir do mesmo proposito, invocando ainda o concurso do secretario do Tribunal Dr. Evaristo da Veiga Gonzaga, para que me convencesse do erro em que cahia, pretendendo militar no foro, meio que reputava improprio para o sexo feminino”. A Semana, 1920, acervo da Biblioteca Nacional. Para maiores informações acerca da trajetória de Myrthes Gomes de Campos: GUIMARÃES, Lúcia Maria Paschoal e FERREIRA, Tania Maria Tavares. *Myrthes Gomes de Campos: pioneirismo na luta pelo exercício da advocacia e defesa da emancipação feminina*. In: Revista do Instituto de Estudos de Gênero, v.9, n.2, p.135-151. Niterói, RJ, 2009.

3 O mundo testemunhou a admissão de mulheres nas profissões jurídicas em período similar. No Estado norte-americano de Iowa, Arabella Mansfield teve a permissão para prestar o exame da ordem (bar exam) em 1869. Tornou-se, assim, a primeira mulher oficialmente reconhecida como advogada nos Estados Unidos. STRACHAN, Cherie; POLONI-STAUDINGER, Lori M., JENKINS, Shannon; ORTBALS, Candice D. *Why Don't Women Rule The World?: understanding women's civic and political choices*. London: Sage, 2020, p. 354. Na Nova Zelândia, a primeira mulher que obteve a graduação em Direito foi Ethel Benjamin, em 1897. Na Inglaterra, coube a Helena Normanton o pioneirismo no exercício da advocacia, em 1922.

Afastando-se momentaneamente dos quadros da Ordem para adentrar o mundo corporativo, tem-se que, conforme levantamento realizado pelo jornal O Globo, em cinco dos maiores escritórios do país dos 356 sócios 121 são mulheres, o que equivaleria, portanto, a 34% do total. Os números, mais uma vez, parecem expressivos para aqueles que perscrutam a evolução da representatividade feminina nas estruturas elitizadas da advocacia privada⁴.

Seria possível então afirmar, considerando os dois cenários anteriormente retratados que, num futuro não muito distante, lograr-se-á um tratamento equânime entre homens e mulheres nos quadros da advocacia, mormente no que concerne à representatividade feminina nos órgãos de cúpula das carreiras jurídicas? E mais: tal vaticínio teria o condão de desbancar a hipótese de um telhado de vidro⁵ para as mulheres nesse específico campo profissional? Enfim, qual seria a relevância da heterogeneidade de corpo institucional pela diversidade de gênero e qual impacto adviria da alteração do *establishment*?

A análise dos pontos anteriormente apontados reclama, como realçado no preâmbulo deste artigo, um enfoque abrangente e contextualizado.

Particularmente no tocante ao número de advogadas inscritas nos quadros da Ordem e sua representatividade nos cargos de cúpula, deve-se ter em mente que a vis atractiva exercida pelas candidatas na composição das chapas é reflexo da ampliação do número de eleitoras

4 O GLOBO. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/celina/nos-escritorios-advogadas-enfrentam-limites-que-vaio-do-modelo-de-contratacao-ao-tamanho-do-salto-23853605>. Acesso em: 27 nov.2019.

5 O termo glass ceiling barriers surgiu nos Estados Unidos, na década de oitenta, e traduz o obstáculo invisível imposto à ascensão das mulheres dentro de suas carreiras profissionais. Na definição da argentina Mabel Burin, trata-se de uma limitação velada à progressão profissional feminina no âmbito das organizações. BURIN, Mabel. Las “fronteras de cristal” en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. Anuario de Psicología. Universitat de Barcelona, Facultat de Psicologia, v. 39, n.1, p. 75-86, abril 2008.

e sua ânsia por representatividade. Sucede que a ampliação de chapas heterogêneas (com a conseqüente amplificação da participação feminina nas instituições que representam a classe) ainda não foi o suficiente para alavancar o protagonismo feminino nos cargos de cúpula, conforme apontado pela pesquisa anteriormente mencionada.

O que se tem, portanto, é que expressivo número de mulheres egressas das faculdades de Direito e inscritas nos quadros da Ordem incitou uma participação feminina mais eloqüente na composição das chapas da entidade, sem, todavia, transpor a hegemonia masculina nos cargos de primeiro comando.

O mesmo se pode afirmar quanto à composição de listas sêxtuplas, por parte a OAB, para preenchimento das vagas dos tribunais estaduais, destinadas ao quinto constitucional⁶. Perscrutando o cenário local, nota-se que desde a criação do Tribunal de Justiça do Estado, em 1977, nenhuma mulher ocupou a Corte como egressa da advocacia Sul-mato-grossense, sequer compondo as três últimas listas sêxtuplas confeccionadas pela Ordem.

No campo dos escritórios jurídicos também pode se constatar a persistência do *closure* (fechamento), consistente na “manutenção do monopólio de determinadas habilidades por alguns atores sociais”⁷.

Nada obstante os números anteriormente aportados indiquem um aumento da inserção feminina nos quadros societários – e, no âmbito destes, em suas estratificações mais elevadas –, este fenômeno ainda se encontra confinado à realidade dos grandes escritórios jurídicos⁸,

6 Nos termos do que dispõe o art. 94 da Constituição Federal, os órgãos de segunda instância, bem como os tribunais superiores, deverão destinar um quinto de sua composição a advogados de notório saber jurídico e reputação ilibada, com mais de dez anos de exercício efetivo da profissão, indicados em lista sêxtupla pelos órgãos de representação de classe.

7 JUNQUEIRA, Eliane Botelho. Mulheres advogadas: espaços ocupados. In: BRUSCHINI, Cristina; PINTO, Celi Regina (Org.). Tempos e lugares de gênero. São Paulo: FCC, 34, 2001, p. 185-216.

8 Atualmente grandes empresas têm levado em conta, no momento de contratarem um escritório jurídico, o perfil do mesmo. Avaliam, por exemplo, a quantidade de mulheres no escritório, negros e homossexuais. O movimento é encampado por empresas como o Facebook – que anunciou publicamente nos Estados Unidos que só contrataria escritórios de advocacia que tivessem ao menos 30% das vagas preenchi-

comumente submetidos a juízos de ponderação ética por parte de empresas contratantes que prezam pela pluralidade e heterogeneia da banca⁹, como extensão de suas próprias regras de *compliance*. Esta situação não se replica, ao menos por enquanto, nos escritórios de médio e pequeno porte, os quais representam, sem qualquer dúvida, a maioria das sociedades de advogados no país.

2. O telhado de vidro na advocacia

As barreiras invisíveis (daí o emprego do termo telhado “de vidro”) às quais a literatura se reporta para abordar os obstáculos enfrentados por grupos considerados minoritários para a ascensão em suas estruturas organizacionais, ganham matiz interessante quando imbricadas à temática da representatividade feminina nas carreiras jurídicas. Isso porque, como visto alhures, as mulheres não compõem, nos quadros da advocacia, assim como nos cursos de direito¹⁰, um grupo

das por “minorias” – seguidas por empresas como a Metlife e Walmart. No Brasil, o escritório Lee, Brock, Camargo Advogados (LBCA) perfilha a política da diversidade e destina cinco vagas de seu escritório especificamente a transexuais. A banca ainda disponibiliza cinco outras vagas – no setor administrativo – a refugiados. No Mattos Filho, escritório com mais de 500 advogados, existem ao menos três grupos: um dedicado às mulheres; outro, aos negros; e um específico ao grupo LGBTI (lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e intersexuais). No escritório Trench Rossi e Watanabe, desde 2012, existe um comitê de diversidade, desenvolvendo ações similares. Aliás, nesta última banca, as mulheres são maioria, tanto no que concerne ao número de advogados, quanto no que concerne à participação societária (55% dos sócios são mulheres e 44% de homens).

9 Nos EUA, a situação não é muito diferente. A despeito das mulheres representarem a maioria nos bancos das faculdades de Direito (50,3%), em 2017 somente 35% dos profissionais atuantes nas maiores firmas americanas era mulher, sendo de apenas 20% o percentual de mulheres na condição de “equity partners”, ou seja, de sócias detentoras de ações em suas firmas. OLSON, Elizabeth. (2017). A “bleak picture” for women trying to rise at law firms. The New York Times. Disponível em: <http://www.nytimes.com/2017/07/24/business/dealbook/women-law-firm-partners.html>. Acesso em: 3.jan/2020. No Canadá, em que pese também representarem a maioria nos bancos acadêmicos, em 2014 apenas 9,7% de advogadas integravam firmas jurídicas na condição de sócias. Catalyst. 2017. Women in the law in Canada and the U.S. Disponível em: <http://www.catalyst.org/knowledge/women-law-canada-and-us>. Acesso em: 3.jan/2020.

10 Muito embora a questão não constitua escopo específico deste artigo, em razão dos limites metodológicos propostos pela autora, indica-se, para consulta complementar, a pesquisa realizada em 2019 pela Faculdade de Direito da Universidade

numericamente fragilizado. Tal fato, entretanto, mostrou-se incapaz de assegurar uma participação feminina efetivamente equitativa nas profissões jurídicas, mormente considerando as posições superiores de poder (político, hierárquico ou corporativo) e a isonomia remuneratória.

As mulheres que logram ultrapassar as dificuldades que lhes são impostas são qualificadas de excepcionais, o que, a despeito do mérito pessoal e da relevância de seu pioneirismo na quebra de standards e paradigmas societais, por vezes recrudescer a situação vivenciada pelas demais, consideradas ordinárias, ou seja, despojadas de atributos diferenciais¹¹ valorizados pela beca.

No específico campo da advocacia privada, as mulheres ainda enfrentam, para alcançar os patamares mais elevados na hierarquia organizacional dos escritórios jurídicos, uma espécie de segregação vertical¹², fenômeno ligado às míticas de força, poder e agressividade, atribuídas ao macho e introjetadas no inconsciente coletivo como qualificadores de um profissional combativo, aguerrido e vocacionado ao êxito.

Vale à pena ponderar que, diferentemente das dificuldades experimentadas pelo segmento feminino noutras searas jurídicas – como, por exemplo, na magistratura –, o escrutínio aos quais são submetidas as advogadas ocorre mediante critérios preponderantemente subjetivos e, ainda, de forma permanente e escamoteada. Pode-se afirmar então que, por não receberem a chancela inicial do certame –

de São Paulo, a qual investiga a desigualdade de gênero nas carreiras jurídicas, com particular enfoque na vida acadêmica. A pesquisa rendeu ensejo a um estudo voltado à compreensão das dinâmicas de inclusão/exclusão que ocorrem no ensino jurídico a partir do gênero dos acadêmicos. EDER CERZETTI, Sheila Christina; et al (Coord.). Interações de gênero em salas de aula da Faculdade de Direito da USP: um currículo oculto? São Paulo: Cátedra UNESCO de Direito à Educação/Universidade de São Paulo (USP), 2019.

11 BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. Feminização da advocacia e ascensão das mulheres nas sociedades de advogados. *Cadernos de Pesquisa*, v. 47, n. 163, São Paulo, jan./mar. 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742017000100016#B19. Acesso em: 27 nov.2019.

12 WAJCMAN, Judy. *Managing like a man: women and men in corporate management*. Pennsylvania: The Pennsylvania State University, 1998. TORNS, Teresa; RECIO CÁCERES, Carolina. Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. *Revista de Economía Crítica*, n. 14, p.178-202, jul./dez. 2012.

que, de certa maneira e em determinado grau, confere às mulheres que ocupam cargos públicos a “chancela social” da competência¹³ –, as advogadas são preteridas veladamente por clientes na contratação, ou, ainda, pelas bancas jurídicas em seus processos de seleção e ascensão.

Assim, a (estereotipada) dissociação do perfil feminino de atributos relacionados pelo imaginário coletivo à advocacia exitosa – tais como arrojo, força, vigor e racionalidade – associada a outros fatores sobejamente reconhecidos como discriminatórios nas relações de gênero (como, por exemplo, o pseudocomprometimento da *performance* no período gestacional e na licença-maternidade, em razão do desempenho primário do cuidado parental), projeta na mulher a imagem de um *player* fragilizado, menos disponível às demandas do mercado jurídico, pouco atrativo na prospecção de clientes e com menor potencial para a consolidação de lucros.

Assim, a persistência do fenômeno do teto ou telhado de vidro, que materializa a barreira invisível no que concerne aos empecilhos impostos às mulheres para a progressão profissional, tem como uma de suas causas determinantes as posturas culturais encampadas pela coletividade em virtude dos estereótipos de gênero¹⁴.

Em que pese ser evidente a distinção entre os corpos sexuados de homens e mulheres (em virtude de uma condição de lastro estritamente biológico), o que efetivamente importa para os estudos de gênero e para a busca por equidade de tratamento é a apropriação coletiva dos papéis sociais historicamente creditados a uns e outros e as amarras decorrentes destes movimentos.

13 Fala-se aqui, frise-se, da percepção/aceitação societal da mulher enquanto sujeito hábil ao cumprimento de tarefas e exercício de funções historicamente atreladas aos arquétipos masculinos (no caso da magistratura, estereótipos de gênero ligados à razão e objetividade).

14 GALINK, A. L., Santos, C., & Zauli-Fellows, A. (2010) Estudos de Gênero na psicologia social. In A. L. Galinki & C. Santos (Orgs.). Gênero e psicologia social: interfaces. Brasília, DF: Technopolitik, pp. 17-29; EAGLY, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C. & van Engen, M. L. (2003) Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: a meta-analysis comparing women and men. *Psychological Bulletin*, 129 (4), pp. 569-591.

A compreensão dicotômica, estereotipada e hierarquizada das “diferenças” entre os gêneros provém, essencialmente, de construções socioculturais, paulatinamente consolidadas ao longo da história. As crenças culturalmente introjetadas no inconsciente coletivo de uma gama específica de atributos para os homens e outra, para as mulheres contribuem sensivelmente para a iniquidade, encontrando-se alojado na base dessa dinâmica uma configuração familiar fincada no patriarcado e na predefinição do papel feminino enquanto cuidador primário da prole¹⁵.

3. As inflexões da vida privada e pública para a construção da equidade de gênero na advocacia: a necessidade de reposicionamento dos papéis parentais de cuidado da prole

O enunciado que talvez melhor resuma o intercâmbio entre as espacialidades pública e privada no que concerne às relações entre os gêneros e as dinâmicas de poder foi cunhada por Kate Millet (MILLET, 1974), segundo a qual: “o pessoal é político”¹⁶.

A luta que vem sendo travada pelas mulheres perpassa, invariavelmente, a desmistificação do arquétipo feminino edificado pela visão patriarcal; uma espécie de legado biológico recebido, cumprido e transmitido, relacionado à sensibilidade, emocionalidade e atenção para com os outros integrantes do núcleo familiar, o que conduziria ao confinamento no espaço doméstico e na assunção individual das responsabilidades para com a casa e a prole.

De fato, a resistência enfrentada para a consagração da equidade de tratamento entre os gêneros, especialmente nas carreiras jurídicas e mais acentuadamente no exercício da advocacia, nasce da conexão estabelecida pela cultura patriarcal entre a condição feminina e arquétipos relacionados à reprodução e ao cuidado alheio. À mulher – ainda que cumulativamente, nos dias de hoje –, incumbiria a vida doméstica, os filhos e a clausura no cenário privado; ao homem – destacadas exceções –, a política, o econômico, os espaços públicos.

15 BIRGIT, W. (2007). Twenty years later: explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders. *Women in Management Review*, 22 (6), pp. 482-496.

16 MILLET, Kate. *Política sexual*. Lisboa: Publicações Dom Quixote, 1974, p.39.

Sensível à temática, parcela da teoria feminista envida há algum tempo esforços no sentido de desmistificar as fendas que há muito cindem as esferas pública e privada da vida em sociedade. Entende-se – acertadamente – que qualquer avanço feminino nos espaços públicos e junto às esferas de poder somente será consistente e abrangente quando a administração da vida doméstica e o cuidado parental forem exercidos em paridade de condições e sob o efetivo rateio de responsabilidades¹⁷ - aliás, como vivificação do próprio princípio constitucional da solidariedade, no âmbito familiar.

O que sucede é que, desde a mais remota infância, meninos e meninas recebem de seus pais e outros cuidadores prescrições diferenciadas de como se portar e mesmo com o quê brincar. Existem, portanto, posturas, vocabulário e brincadeiras culturalmente associados à figura feminina - comumente relacionadas ao afeto, cuidado e assistência –, e outros, associados à figura masculina – voltadas à consolidação de uma postura de arrojo, potência e força. Paulatinamente, vão sendo sedimentados, camada por camada, o modo-de-ser-mulher e o modo-de-ser-homem, com a investidura de papéis histórica e culturalmente concebidos para cada qual.

Em estudo desenvolvido na Universidade de Harvard¹⁸, David Wilkins relembra que, em 1829, o jurista norte-americano Joseph Story, membro da Suprema Corte e professor daquela instituição, descreveu a lei como uma amante ciumenta que requer um namoro longo e constante. Após produzir uma extensa pesquisa para a aferição da progressão

17 Em que pese uma evidente reformatação dos trabalhos realizados no ambiente doméstico, ainda se revela desproporcional sua distribuição sob a perspectiva dos gêneros, sobressaindo em larga escala a atuação feminina. Segundo o indicador do número médio de horas semanais dedicadas aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos, por sexo, no Brasil, entre 2016 e 2017, coube às mulheres quase o dobro dos homens (média semanal de 20,9 horas para as mulheres em face de média de 10,8 horas semanais para os homens). Brasil. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD)*, 2016.

18 O estudo conduzido pela Faculdade de Direito da Universidade de Harvard (USA) procura investigar as escolhas realizadas pelas acadêmicas egressas do curso, explorando as complexas dualidades existentes nas profissões jurídicas – com especial destaque para as questões de gênero –, cotejando as trajetórias estabelecidas por homens e mulheres advogados em suas carreiras.

da carreira dos acadêmicos de Direito egressos de Harvard, Wilkins pondera, sob a perspectiva de possíveis distinções estabelecidas em virtude do gênero, que, quase dois séculos depois, o gracejo feito por Story, repleto de mensagens subliminares, ainda se mostra atual.

Prossegue Wilkins esclarecendo que, para alcançar o sucesso, os advogados de hoje precisam investir mais horas de trabalho que outrora. E por mais tempo. Para o autor, homens e mulheres que optam pela advocacia, engalfinham-se numa carreira não apenas desenhada para um homem, mas para um homem que tem uma esposa que não trabalha. O pesquisador ainda reporta ter ouvido de algumas mulheres que tentam manejar a competitividade imanente a suas carreiras com a vida pessoal que o quê de fato elas precisam (ou desejam) é uma esposa¹⁹.

A ideia estabelecida por Wilkins – que para um olhar mais desavisado pode parecer inadequada – revela a persistência de dois fatores decisivos para as mulheres que optam pela advocacia: (i) a persistência das dificuldades para compatibilizar as demandas da carreira com a vida pessoal²⁰, notadamente no que concerne ao exercício da maternagem – o que seria recrudescido pela manutenção dos arquétipos femininos relacionados ao cuidado primário da prole enquanto extensão natural da condição feminina; e (ii) manobras discriminatórias implícitas, articuladas mediante políticas aparentemente afirmativas ou neutras, porém revestidas de grave impacto no tratamento equânime de homens e mulheres.

19 No original: “To achieve success, today’s lawyers must put in longer and more constant hours than ever before. And the women and men who do so still work in careers that were not only designed for a man, but for a man who has a wife who does not work. Indeed, more than a few women lawyers have been heard to exclaim in exasperation as they try to manage the competing demands of their careers and personal lives that, ‘What I really need is a wife!’”. WILKINS, David B.; FONG, Bryon; DINOVTZER, Ronit. *The Women and Men of Harvard Law School: Preliminary Results from the HSL Career Study* (2015). HSL Center on the Legal Profession Paper n. 2015-6. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2609499 Acesso em 7.jan/2020.

20 Situação que, a rigor, espria-se democraticamente por todas as outras profissões, cargos e funções exercidos por mulheres.

No tocante ao primeiro aspecto, deve-se notar que a mescla das funções que, primariamente, eram exercidas por homens (suporte econômico-financeiro do núcleo doméstico) e mulheres (às quais incumbiam os cuidados diretos da prole), exerceu papel decisivo para a remodelação das famílias contemporâneas, as quais passaram a encontrar fundamento num layout associativo-participativo, fincado na solidariedade e no compartilhamento de deveres. Ao menos do ponto de vista conceitual e legal.

O fato é que, em decorrência da inserção maciça das mulheres no mercado de trabalho, sobreveio o rateio da responsabilidade pelo suporte material da família, sem que, exceções à parte, o mesmo sucedesse no tocante ao cuidado da prole e desempenho das tarefas domésticas. Ademais, a emancipação sexual da mulher, a dissociação parentalidade/conjugalidade e a normatização dos divórcios²¹ estabeleceram, como saldo, uma espécie de rematernalização da atenção infantil²², sendo crescente o número de crianças e adolescentes que permanecem exclusivamente ou acentuadamente sob a atenção feminina.

Partindo-se dos dados obtidos pelo PNAD 2015, 87,36% dos domicílios monoparentais são femininos, face 12,63% de masculinos. Dentro desse universo, em relação aos filhos, a maior parte dos domicílios monoparentais femininos está representado pela presença de uma ou

21 Decorrente da incorporação do instituto pelos ordenamentos jurídicos e da superação do preconceito.

22 Jean-Pierre Lebrun acentua que o robustecimento da figura materna na vida infantil decorreria, dentre outros fatores e ainda que involuntariamente, da passagem dos conceitos de autoridade para responsabilidade, e de paternidade para parentalidade, o que implicaria (com indiscutíveis ganhos do ponto de vista formal) para uma indistinção entre os gêneros para o desempenho das funções de cuidado junto à prole. LEBRUN, J.-P. A perversão comum: viver junto sem outro. Rio de Janeiro: Campo Matêmico, 2008. A realidade demonstra, entretanto, que em virtude de fenômenos socioculturais a responsabilidade direta e efetiva na criação da prole ainda compete acentuadamente à mulher, com repercussões na quantidade de horas de trabalho que esta poderá dedicar à sua profissão, cargo ou carreira. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD), divulgados em 2019 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o número de mulheres que são responsáveis pela manutenção de seus domicílios subiu pelo terceiro ano consecutivo. De acordo com o mesmo estudo, em 1995 eram 23% os lares brasileiros que tinham mulheres como pessoas de referência (chefe do lar); duas décadas depois, este percentual alcançou a casa dos 40%, correspondendo atualmente a 45%.

duas crianças com idade inferior a 16 anos. No tocante aos rendimentos, a pesquisa explícita que as famílias monoparentais masculinas possuem um rendimento superior às femininas, acentuando-se, nestas últimas, o desempenho de serviços domésticos. Este último dado alinha-se com a ideia de que as relações de gênero lançam critérios distintos para a conformação da vida pessoal/familiar (aqui cogitada sob o modelo monoparental) e a vida profissional²³.

O segundo fator aportado encontra-se relacionado ao que se convencionou denominar de teoria do impacto desproporcional (*disparate impact doctrine*). O impacto desproporcional consiste em “toda e qualquer prática empresarial, política governamental ou semi-governamental, de cunho legislativo ou administrativo, ainda que não provida de intenção discriminatória no momento de sua concepção”, da qual advêm efeitos nocivos de incidência, marcadamente desproporcional sobre certos segmentos de pessoas²⁴.

Com efeito, a par das discriminações explícitas e das iniquidades de tratamento solenemente estabelecidas entre homens e mulheres no mercado de trabalho, jurídico ou não, existem outras, embutidas em ações aparentemente afirmativas ou neutras, as quais carregam prejuízo ou restrição para um segmento ou grupo específico, em virtude de atributo intrínseco ou existencial – no caso, o gênero²⁵.

23 Instituto Brasileiro De Geografia E Estatística (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: Síntese de Indicadores. 2015. IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento. - Rio de Janeiro: IBGE, 2016, p. 108.

24 GOMES, Joaquim Barbosa. Ação Afirmativa e Princípio Constitucional da Igualdade. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

25 Firmando um relevante precedente acerca da discriminação indireta sob a perspectiva de gênero, a teoria do impacto desproporcional foi aplicada jurisprudencialmente, em 1986, pela Corte Europeia de Justiça, no caso *Bilka-Kaufhaus v. Weber Von Hartz*. Na ocasião, discutiu-se sobre a validade de um sistema privado de pensão, estabelecido por uma empresa germânica, que favorecia exclusivamente os empregados que trabalhavam sob o regime de tempo integral, alijando os outros (grupo maciçamente formado por mulheres), que trabalhavam sob o regime de tempo parcial. Considerando que os impactos decorrentes da regra estabelecida pelo empregador sobre determinada categoria de trabalhadores (no caso, as mulheres), a Corte Europeia se posicionou pela invalidade do sistema, haja vista a violação – ainda que implícita ou involuntária – da igualdade entre homens e mulheres nas relações de trabalho, com espeque no art. 119 do Tratado de Roma.

Conquanto de difícil detecção – como, aliás, toda estratégia subliminar –, a questão concernente à discriminação indireta traz um alerta relevante para todos aqueles que almejam analisar, com o afincamento e a verticalidade necessários, as repercussões das relações de gênero no mercado de trabalho em geral e nas carreiras jurídicas em especial: declarações enfáticas sobre igualdade e equanimidade de pouco ou nada valem se desacompanhadas de um exame contextualizado, por meio do qual os segmentos da vida social – pública e privada – estejam necessariamente imbricados e em permanente diálogo.

Práticas discriminatórias podem ter sido extirpadas dos textos legais, mas permanecem latentes na derme social, assumindo as mais variadas feições e transmutando-se permanentemente.

Em derradeira anotação, vale a pena registrar que nos espaços públicos, ainda que persistente a nota segregatória, o fomento das políticas de equidade de gênero galga passos significativos – mesmo que sob uma marcha aquém da desejada. Mulheres vêm participando gradualmente da vida pública e protagonizando postos que, até pouco tempo, eram ocupados quase que exclusivamente pelos homens. Na esfera privada, contudo, o esforço empenhado para quebra de paradigmas persiste como um embate insular, vivenciado nas trincheiras da vida doméstica e no bojo da relação paterno/materno-filial. Mulheres, isoladamente, são protagonistas da tomada de decisões concernentes à vida reprodutiva, adiando a maternidade e, com isso, priorizando aspectos relacionados à profissão e carreira, o que se converte em aumento da escolaridade, melhoria de renda e projeção laboral²⁶.

26 LEONE, Eugenia Troncoso; MAIA, Alexandre Gori; BALTAR, Paulo Eduardo. Mudanças na composição das famílias e impactos sobre a redução da pobreza no Brasil. *Economia e sociedade*, Campinas, v. 19, n.1 (38), p. 59-77, abr.2010.

4. Conclusão

A realidade política das relações familiares – especialmente sob o enfoque dos deveres de cuidado parental – não pode ser negligenciada por ocasião das reflexões endereçadas às questões de gênero.

O timbre patriarcal e hierarquizado que tradicionalmente notabilizou a família – e que, inegavelmente, deixou resíduos nas estruturas contemporâneas – implica na necessidade de revisitação dos fundamentos da teoria feminista, mediante uma leitura integrada da vida doméstica/pessoal e não-doméstica/pública, como elemento-chave para a uma transformação paradigmática voltada ao efetivo compartilhamento das funções parentais de cuidado e atenção da prole.

Tem-se, portanto, que sem a conscientização de que a responsabilidade pelo vir-a-ser da prole compete, por expressa prescrição constitucional, solidariamente à família (e não isoladamente à mulher), à sociedade e ao Estado; sem a adoção de políticas públicas e iniciativas privadas que ofereçam, ante a ausência do par conjugal ou parental, o compartilhamento dos relevantes misteres de criação e educação de crianças e adolescentes no âmbito familiar; remanescerá incólume a vulnerabilidade feminina nos espaços públicos de poder; manter-se-á no campo meramente propositivo a consolidação do tratamento equânime de homens e mulheres; prosseguirá como quimera a construção de uma sociedade verdadeiramente justa, democrática participativa e plural.

Referências

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. Feminização da advocacia e ascensão das mulheres nas sociedades de advogados. *Cadernos de Pesquisa*, v. 47, n. 163, São Paulo, jan./mar. 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742017000100016#B19. Acesso em: 27 nov.2019.

BIRGIT, W. (2007). Twenty years later: explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders. *Women in Management Review*, 22 (6), pp. 482-496.

BRASIL. Instituto Brasileiro De Geografia E Estatística (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: Síntese de Indicadores. 2015. IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento. - Rio de Janeiro: IBGE, 2016.

BURIN, Mabel. Las “fronteras de cristal” en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. *Anuario de Psicología*. Universitat de Barcelona, Facultat de Psicologia, v. 39, n.1, p. 75-86, abril 2008.

CATALYST. 2017. Women in the law in Canada and the U.S. Disponível em: <http://www.catalyst.org/knowledge/women-law-canada-and-us>. Acesso em: 3.jan/2020.

EAGLY, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C. & van Engen, M. L. (2003) Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: a meta-analysis comparing women and men. *Psychological Bulletin*, 129 (4), pp. 569-591.

EDER CERZETTI, Sheila Christina; et al (Coord.). Interações de gênero em salas de aula da Faculdade de Direito da USP: um currículo oculto? São Paulo: Cátedra UNESCO de Direito à Educação/Universidade de São Paulo (USP), 2019.

GALINK, A. L., Santos, C., & Zauli-Fellows, A. (2010) Estudos de Gênero na psicologia social. In A. L. Galinki & C. Santos (Orgs.). Gênero e psicologia social: interfaces. Brasília, DF: Technopolitik, pp. 17-29.

GOMES, Joaquim Barbosa. Ação Afirmativa e Princípio Constitucional da Igualdade. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GUIMARÃES, Lúcia Maria Paschoal e FERREIRA, Tania Maria Tavares. Myrthes Gomes de Campos: pioneirismo na luta pelo exercício da advocacia e defesa da emancipação feminina. In: Revista do Instituto de Estudos de Gênero, v.9, n.2, p.135-151. Niterói, RJ, 2009.

JUNQUEIRA, Eliane Botelho. Mulheres advogadas: espaços ocupados. In: BRUSCHINI, Cristina; PINTO, Celi Regina (Org.). Tempos e lugares de gênero. São Paulo: FCC, 34, 2001, p. 185-216.

LEBRUN, J.-P. A perversão comum: viver junto sem outro. Rio de Janeiro: Campo Matêmico, 2008.

MILLET, Kate. Política sexual. Lisboa: Publicações Dom Quixote, 1974.

O GLOBO. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/celina/nos-escritorios-advogadas-enfrentam-limites-que-vao-do-modelo-de-contratacao-ao-tamanho-do-salto-23853605>. Acesso em: 27 nov.2019.

OLSON, Elizabeth. (2017). A “bleak picture” for women trying to rise at law firms. The New York Times. Disponível em: <http://www.nytimes.com/2017/07/24/business/dealbook/women-law-firm-partners.html>. Acesso em: 3.jan/2020.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitismo multicultural. Introdução: para ampliar o cânone do reconhecimento, da diferença e da igualdade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

STRACHAN, Cherie; POLONI-STAUDINGER, Lori M., JENKINS, Shannon; ORTBALS, Candice D. Why Don't Women Rule The World?: understanding women's civic and political choices. London: Sage, 2020.

WAJCMAN, Judy. Managing like a man: women and men in corporate management. Pennsylvania: The Pennsylvania State University, 1998. TORNS, Teresa; RECIO CÁCERES, Carolina. Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. Revista de Economía Crítica, n. 14, p.178-202, jul./dez. 2012.

WILKINS, David B.; FONG, Bryon; DINOVITZER, Ronit. The Women and Men of Harvard Law School: Preliminary Results from the HSL Career Study (2015). HSL Center on the Legal Profession Paper n. 2015-6. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2609499. Acesso em 7.jan/2020.

Breves reflexões sobre a violência obstétrica



Thaís Dominato Silva Teixeira, Defensora Pública no Estado de Mato Grosso do Sul desde 2005 e Coordenadora do NUDEM – Núcleo Institucional de Promoção e Defesa dos Direitos da Mulher da Defensoria Pública/MS.

Especialização em Direito de Família e Sucessões pela Escola Paulista de Direitos - EPD. Conselheira no Conselho Estadual de Direitos da Mulher de Mato Grosso do Sul (desde 2016). Integrante da Comissão dos Direitos da Mulher do Colégio Nacional dos Defensores Públicos (CONDEGE). Curso de capacitação jurídica em violência obstétrica, promovido pela Associação Artemis (em 2017. Co-autora da prática “Capacitação e Informação no Combate à Violência Obstétrica”, vencedora do Prêmio INNOVARE 2019.

Palavras-chave: violência de gênero. Violência obstétrica. Informação.

Historicamente, na transição do feudalismo para o capitalismo, a violência contra os corpos femininos expulsou as mulheres do âmbito produtivo e das equações monetárias. Se em um primeiro momento o saber sobre o próprio corpo, parto, aborto, capacidade de facilitar ou prevenir a gravidez foi capaz de construir autoridade e poder político, logo passou a ser considerado poder demoníaco, feitiçaria e heresia, servindo para justificar as fogueiras e promover à caça às bruxas. De outro lado, na divisão sexual do trabalho, os homens saíram de casa e as mulheres não; ficaram confinadas, subordinadas, realizando trabalho gratuito, obrigatório e não produtivo de forma invisibilizada. E, neste contexto, a função reprodutiva tornou-se um trabalho naturalizado.

Passados séculos, as mulheres seguem sujeitas ao patriarcado que continua a interferir em quase todos os segmentos de suas vidas, inclusive sobre seus corpos e sexualidade, fazendo com que sejam desrespeitadas nas suas casas, nas ruas, nas instituições e pelo Estado.

Ainda hoje, a sexualidade é utilizada para limitar, tirar a liberdade e até ridicularizar e constranger. Muito comuns, por exemplo, as piadas baseadas no pensamento patriarcal ultrapassado que reduz as mulheres a objetos sexuais e aqui entende-se válido lembrar do episódio ocorrido no mês de julho do ano de 2019 quando uma Defensora Pública do Estado da Bahia enfrentou, no exercício de suas funções, o machismo enraizado durante os debates no plenário do júri ao ouvir do Promotor de Justiça que ela deveria ficar calma porque “a primeira vez com um negão não dói”¹.

Também reverbera a ideia de sexualidade que somente pode ser exercida quando atrelada ao papel da reprodução, jamais para o prazer e, a partir dessa determinação imposta às mulheres, surgem julgamentos constantes: tem de casar, mas não é só isso, tem de casar e ter filhos, também não pode optar por ser mãe e não casar e muito menos não casar e não ter filhos e desejar uma vida sexual ativa e prazerosa.

Vê-se, então, que o sexo e a sexualidade são sempre destinados às mulheres de forma penosa, como geradores de angústia e nunca felicidade, reforçando a prisão às caixas lotadas de comportamentos que são determinados em razão do sexo biológico.

O grande problema é que isso acaba justificando violências.

A violência obstétrica é uma dessas violências de gênero na qual

1 “Promotor de Justiça tem comportamento machista, de teor sexualizado, durante a realização de júri”. Informativo do Núcleo Institucional de promoção e Defesa dos Direitos da Mulher – NUDEM, ano 5 – 23ª edição. Tema: A Defensoria Pública e os 13 anos da Lei Maria da Penha. p.07/08. Disponível em: http://www.defensoria.ms.gov.br/images/conteudo/nudem/boletins/Edicao_23_Edicao_-_julho_agosto_2019-min.pdf. Acesso em 31.01.2020.

os preconceitos relacionados à sexualidade e a saúde das mulheres em uma sociedade marcada pelo patriarcado e por questões de classe social, raça e etnia, influenciam na forma como são percebidas e (des) tratadas pelos profissionais da saúde. Esse tipo de violência é reconhecido como problema de saúde pública pela Organização Mundial de Saúde – OMS e diz respeito à utilização arbitrária do saber, em regra, pelos homens, no controle dos corpos e da sexualidade das parturientes.

A título de esclarecimento, diz-se que a violência obstétrica pode ocorrer durante a gestação, parto e pós-parto e, de maneira resumida e exemplificativa, consiste na assistência desumanizada em razão da prática de violência verbal (xingamentos, comentários constrangedores e jocosos, etc.), física (episiotomia² sem anestesia, manobra de kristeller³, amarrar as pernas durante o parto normal, etc...) e até sexual (toques sucessivos por diferentes profissionais); bem como pela adoção de intervenções e procedimentos dolorosos e/ou desnecessários com menosprezo às evidências científicas (ocitocina⁴ de rotina, episiotomia de rotina, manobra de kristeller, lavagem intestinal, impedir a mulher de ingerir líquido, impedir ou dificultar o aleitamento materno na primeira hora⁵, cirurgias cesarianas desnecessárias, etc...) e, ainda, pelo desrespeito à autonomia, liberdade e direito de informação da mulher (proibir acompanhante, proibir

2 A episiotomia, conhecida popularmente como pique, é o corte na região do períneo (área entre a vagina e o ânus) para aumentar a área do canal vaginal e com isso acelerar o nascimento.

3 A manobra de kristeller é aquela realizada pelo profissional que se coloca sobre a mulher e pressiona sua barriga empurrando o bebê pelo canal vaginal para sua saída mais rápida. Esta manobra, na qual se pressiona a parte superior do útero, para acelerar o nascimento, é desaconselhável em todo o mundo e os estudos não mostram qualquer melhora nos resultados perinatais em caso de uso.

4 A ocitocina é uma droga aplicada para a aceleração do parto. Conhecida popularmente como “sorinho” provoca um processo doloroso de contrações não fisiológicas.

5 Portaria 371/2014 do Ministério da Saúde assegura o contato pele a pele mãe e bebê logo após o parto, o aleitamento materno na primeira hora e o clameamento do cordão umbilical (corte) após cessadas suas pulsações, quando as condições de saúde do bebê são adequadas.

a mulher de escolher a posição durante o parto, peregrinação na busca pela maternidade no momento de parir⁶, etc...).

Trata-se, mais uma vez, das relações de poder e de desigualdade às quais estão sujeitas às mulheres; ora nas ruas, outrora nas suas casas e, nesse caso em específico, nos ambientes onde se presta assistência obstétrica. A mulher, por essa ocasião, em razão da sua condição social naturalizada de reprodutora, é encarada como objeto de intervenção profissional e negligenciada como sujeito de direito. É como se a gestante passasse a fazer parte do rol de pessoas incapazes, sem autonomia ou poder de decisão, e se olvidasse de que mãe e bebê formam um binômio e que o bem-estar deste não é em detrimento daquela.

Note-se que a dor aumentada pela violência obstétrica durante o processo de parto parece se impor como um castigo à mulher que teria cometido o pecado da carne. E há quem utilize a Escritura Sagrada para relacionar a dor do parto com o pecado original, ideia que replicada pela sociedade e pelos profissionais de saúde justificam e tornam aceitáveis as más práticas (ou seja, a violência obstétrica) como obrigação à mulher que deverá suportar a dor como desígnio de Deus, como forma de alcançar o perdão.

Segundo a Fundação Perseu Abramo (2010)⁷, uma em cada quatro brasileiras sofre violência no parto e isso tem impactado negativamente na qualidade de vida dessas mulheres e contribuído para a manutenção dos altos índices de mortalidade materna no país⁸, vez que

6 Pela lei do vínculo à maternidade (lei n. 11.634/2007) a gestante tem o direito de saber desde o ato de sua inscrição no programa de assistência pré-natal em qual maternidade realizará o parto e será atendida nos casos de intercorrência. A vinculação da gestante a uma das maternidades de sua cidade impede que ela peregrine em busca de um local para o nascimento do seu filho (a).

7 Pesquisa “Mulheres brasileiras e gênero nos espaços público e privado”, divulgada em 2010 pela Fundação Perseu Abramo.

8 OMS classifica como alta a taxa de mortalidade a partir de 50 mortes por cem mil nascidos vivos e no Brasil a taxa de mortalidade em 2015 foi de 62 mulheres por cem mil nascidos vivos.

grande parte dessas mortes são causadas por hemorragias e infecções provenientes, na maioria das vezes, de procedimentos obstétricos inadequados, obsoletos, invasivos e violentos.

Nessa oportunidade, sem a pretensão de esgotar a lista das más práticas, tratar-se-á de algumas delas com a finalidade específica de relacionar violência obstétrica à questão de gênero.

“A mãe não vai te esconder a dor, a dor do parto é de matar assim, mas só que não fica fazendo escândalo, porque é pior. Eles vão te deixando para trás, vão te maltratar. Seja forte”. Essa triste frase é o conselho de uma mãe para a filha parturiente em trabalho de parto dentro de uma instituição hospitalar e sabe-se que tantas outras mulheres ouvem nesse mesmo momento dos (as) integrantes da equipe de profissionais de saúde repreensões do tipo: “na hora de fazer não chorou, agora para de gritar”, etc. Esses exemplos, além de demonstrarem que a violência obstétrica é naturalizada e institucionalizada e por isso transcorre as gerações, passa de mãe para filha (a mãe que já sofreu e pede para a filha não gritar), também são indicativos da reprodução do ensinamento machista de que as mulheres são sempre educadas para silenciar, são reprimidas para não vocalizar a dor e, conseqüentemente, não questionar.⁹

E não são incomuns as agressões verbais praticadas pelas equipes de saúde por meio de frases jocosas que humilham e ridicularizam as parturientes e dizem respeito ao seu corpo, ao seu tipo físico¹⁰ e até

9 Sobre essa prática machista de silenciar as mulheres, válida a leitura de um trecho do livro “Para Educar Crianças Feministas: um manifesto”, de Chimamanda Ngozi Adichie: “...uma americana, me contou uma vez que levou o filho de um ano a um espaço de recreação infantil em que várias mães levavam seus bebês, e percebeu que as mães das meninas eram muito controladoras, sempre dizendo não pegue isso ou pare e seja boazinha, e que os meninos eram incentivados a explorar mais, não eram tão reprimidos e as mães quase nunca diziam seja bonzinho. Sua teoria é que pais e mães inconscientemente começam muito cedo a ensinar às meninas como devem ser, que elas têm mais regras e menos espaço, e os meninos têm mais espaço e menos regras.” (ADICHIE, Chimamanda Ngozi. Para educar crianças feministas: um manifesto. 1ª. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2017. p.27).

10 Segue trecho do depoimento de Saionara Angioletti, parto no dia 13 de jun-

ao número de filhos; sem contar a recusa no atendimento por alguns profissionais de saúde que não fazem a escuta qualificada das mulheres porque as percebem, em razão do patriarcado, como demasiadamente queixosas, descompensadas e exageradas.

Outras violências, contudo, deixam marcas físicas além daquelas que permanecerão na alma, talvez por prazo indeterminado. A episiotomia pode ser uma dessas más práticas. Esse procedimento acontece no parto vaginal e consiste no corte na região do períneo (área entre a vagina e o ânus) para aumentar a área do canal vaginal e assim acelerar o nascimento.

A Organização Mundial de Saúde – OMS – preconizou em 1996 que a episiotomia deve ser restrita a 10% dos partos, ou seja, realizada quando de fato houver necessidade de acelerar o nascimento. Contudo, no Brasil, as pesquisas indicam que 53,5% das mulheres sofrem episiotomia¹¹, então, o procedimento que ocasiona efeitos negativos como incontinência urinária, dor perineal e dor na relação sexual dentre outros, ainda se dá de maneira rotineira e, portanto, muitas vezes sem justificativa. Nesses casos, impossível deixar de analisar o contexto revelador da retirada do protagonismo da mulher no parto. Quando o evento do nascimento se institucionaliza, deixa o espaço

ho de 2015, que relatou sua história de violência obstétrica à Revista Crescer: “... quando acordei para ir ao banheiro, notei que a minha bolsa havia rompido. Foi uma correria. Cheguei ao hospital às 7h da manhã e fui internada. Pediram para meus familiares esperarem do lado de fora. A médica plantonista nem bom dia me deu antes de começar o atendimento, e perguntou: **‘Como uma pessoa gorda como você foi engravidar?’** Ali começou a minha tortura. Foram mais de 40 horas ouvindo todo tipo de xingamento. Me deram medicamentos para induzir a dilatação, mas não evoluía. Me colocaram no soro, no banho quente e nada funcionava. Eu não tinha dilatação nem contração. A médica gritava comigo e me mandava abrir as pernas para fazer exame de toque. Eu chorava de tanta dor. Em uma dessas vezes, minha mãe entrou para me ver e eu estava desmaiada de dor na maca. Então, ela implorou para a médica fazer uma cesárea e a resposta dela foi curta e grossa: **‘Eu não faço cesárea em gorda. Ela deveria ter pensado nisso antes de engravidar. Fica tranquila que se eu fizer ou não a cesárea ela vai morrer do mesmo jeito’**”. VIEIRA, Maria Clara. “Ouvi da médica: **‘Como uma pessoa gorda como você foi engravidar?’**”. Disponível em: <<https://revistacrescer.globo.com/Gravidez/Parto/noticia/2017/08/ouvi-da-medica-como-uma-pessoa-gorda-como-voce-foi-engravidar.html>>. Acesso em 31.01.2019.

11 Pesquisa Nascer no Brasil, divulgada em 2014 pela Fiocruz.

privado da residência para acontecer no espaço público dos hospitais, quem passa a dizer o que é certo ou errado são os profissionais de saúde e com isso parece se instituir o conceito de que o corpo feminino não é capaz, que para parir necessita sempre de ajuda e que somente a retirada do bebê com rapidez importa, reforçando aquele papel da meramente reprodutora.

Mas não é só isso. É na sutura da episiotomia que algumas vezes acontece uma das práticas de maior fundamento machista. Com a crença e pretensão de deixar a vagina menor e assim garantir maior prazer sexual ao homem (companheiro, marido, namorado), alguns médicos no momento da costura do corte realizam um ponto a mais, o chamado ponto do marido (husbandstich), que faz parte daquilo que se denomina currículo oculto das universidades. Para piorar, a prática muitas vezes é realizada sem ser informada ou consentida pela mulher, resumindo-se em absurda intromissão de terceiro na vida sexual alheia¹².

Nesse cenário de violências outras tantas podem ser lembradas. A falta de informação, por exemplo, está sempre presente. Intervenções desnecessárias são realizadas a todo momento sem que a mulher saiba

12 “O corte abaixo da vagina veio sem aviso. A dor que invadiu o corpo de Cema Alves, que paria o segundo filho, era absurda. E, mal havia dado à luz, veio a fisgada da agulha. Sozinha na sala de parto, ela conta ter ouvido um diálogo entre uma enfermeira e o médico Humberto Keiji. “Ela perguntou: ‘Doutor, vai fazer o [ponto] do marido?’ Ele falou: ‘Vou fazer dois pra garantir’, lembra. O médico deu dois pontos além do necessário para fechar o corte feito na sua vagina. O resultado? A deixou “apertadinha” para aumentar o prazer de seu companheiro no sexo. O corte abaixo da vagina durante o parto se chama episiotomia e serviria para evitar que a passagem da criança causasse um rasgo entre a vagina e o ânus. É uma prática corriqueira no Brasil, onde 53,5% dos partos normais são feitos com episiotomia. Mas há três problemas com o corte: não há evidências científicas de que ele seja necessário, ele não pode ser feito sem autorização das mulheres e a costura em hipótese alguma deveria se estender além do necessário, muito menos com objetivo de apertar vaginas e satisfazer homens. É por causa desse hábito dos maus obstetras, a mais machista das formas de violência que uma mulher pode sofrer durante o parto, que a costura exagerada ganhou o apelido de “ponto do marido”. LARA, Bruna de. “Deixei virgenzinha pra você’. Médicos cortam e costuram vaginas no parto estragam a vida sexual das mulheres – uma mutilação genital, segundo especialistas”. Disponível em <<https://theintercept.com/2018/09/10/pontodomarido/>>. Acesso em 31.01.2020.

para que servem e, sendo assim, sua autonomia e poder de decisão são desrespeitados. Ora, quantas mulheres foram e ainda serão convencidas a optarem pela cirurgia cesariana ao invés do parto normal tendo por embasamento mitos e desinformação reproduzidos nos consultórios médicos? A cirurgia cesariana representa mais morte materna e mais bebês com problemas respiratório e mesmo assim o Brasil é campeão nessa forma de nascimento¹³ e isso se deve também ao fato de que à mulher é negado o direito de escolha informada.

Por fim, não se pode deixar de lado nessas reflexões o recorte de raça e, conseqüentemente, a interseccionalidade, vez que na realidade das mulheres negras a discriminação de gênero e a discriminação racial operam juntas fazendo com que a mesma pessoa seja atravessada por mais de uma vulnerabilidade. Isso quer dizer que se a mulher branca sofre violência obstétrica, a mulher negra sofre muito mais!

Note-se que, segundo o Ministério da Saúde, 60% (sessenta por cento) das mulheres vítimas de morte materna são negras e são elas também quem sofre mais violência no parto, recebendo, por exemplo, menos anestesia sob a máxima racista de que a mulher negra é mais forte e “parideira”. Também são menos tocadas nas consultas do pré-natal e muito mais criminalizadas em caso de abortamento. É fato, portanto, que o elemento racismo sujeita as vidas das mulheres negras a muito mais agressões.

Assim, diante de tudo o que foi exposto, conclui-se que combater a violência obstétrica significa, sobretudo, lutar pela diminuição da violência de gênero e das desigualdades e, portanto, o que se pretende ao defender a assistência humanizada é resgatar o conceito da mulher como protagonista, como pessoa com liberdade de decisão, como pessoa que tem direito ao seu corpo e que não é apenas um útero ambulante. Enfim, recuperar a mulher como sujeito de direitos.

13 Dados do Ministério da Saúde apontam que ao longo dos últimos anos a cirurgia cesariana é a principal via de nascimento no país, chegando a 55% dos partos realizados no Brasil. Nos serviços privados de saúde esse dado salta para 84,6%.

A informação é o caminho, ou, pelo menos, um deles. É notório que pouco se conhece sobre as recomendações da Organização Mundial de Saúde - OMS, do Ministério da Saúde, sobre os Tratados Internacionais ratificados pelo Brasil e o restante do ordenamento jurídico. Conscientizar cada vez mais as mulheres de que a assistência humanizada na gestação, parto e pós-parto deve ser oferecida a todas, sejam usuárias do SUS ou do sistema privado, é um grande passo para o enfrentamento do problema. A humanização é preconizada pela política nacional de saúde e o conhecimento é, sem dúvidas, forte aliado da efetivação de direitos. Discutir faz com que se jogue luz sobre o tema e assim se consegue retirar a violência obstétrica da invisibilidade contribuindo para que as más práticas passem a ser intoleráveis e seus autores responsabilizados.

Referências

ADICHIE, Chimamanda Ngozi. Para educar crianças feministas: um manifesto. 1ª. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2017.

DINIZ, Carmen Simone Grilo; CHACHAM, Alessandra S. O “corte por cima” e o “corte por baixo”: o abuso de cesáreas e episiotomias em São Paulo. *Questões de Saúde Reprodutiva*, Rio de Janeiro, ABRASCO, v. 1, n. 1, p. 80-91, 2006. Disponível em <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1044924/mod_resource/content/1/O%20%E2%80%9C corte%20por%20cima%E2%80%9D%20e%20o%20%E2%80%9C corte%20por%20baixo%E2%80%9D.pdf>.

GUEDES, Cristiane Achilles; BORGES, Luiza Nogueira. Pelo Direto de Parir: A Violência Obstétrica Na Perspectiva dos Direitos Humanos. *Revista da Defensoria Pública do Rio Grande do Sul*, Ano 8, v.17 (janeiro/abril 2017). Porto Alegre: DPE, 2017.

Informativo do Núcleo Institucional de promoção e Defesa dos Direitos da Mulher – NUDEM, ano 5 – 23ª edição. Tema: A Defensoria Pública e os 13 anos da Lei Maria da Penha. Disponível em http://www.defensoria.ms.gov.br/images/conteudo/nudem/boletins/Edicao_23_Edicao_-_julho_agosto_2019-min.pdf.

LARA, Bruna de. ‘Deixei virgenzinhapravocê’. Médicos cortam e costuram vaginas no parto estragam a vida sexual das mulheres – uma mutilação genital, segundo especialistas. Disponível em <<https://theintercept.com/2018/09/10/pontodomarido/>>.

FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO e SESC. Pesquisa Mulheres brasileiras e gênero nos espaços público e privado, 2010. Disponível em <https://apublica.org/wp-content/uploads/2013/03/www.fpa_.org_.br_sites_default_files_pesquisaintegra.pdf>.

FIOCRUZ. Pesquisa Nascer no Brasil: Inquérito Nacional sobre parto e nascimento, 2014 pela Fiocruz. Disponível em: <<http://www.ensp.fiocruz.br/portal-ensp/informe/site/arquivos/anexos/nascerweb.pdf>> Acesso em 31.01.2020.

SOUZA, Valéria, Notas Técnicas de Violência Obstétrica, Editora Artemis, 2015.

VIEIRA, *Maria Clara*. *Ouvi da médica: ‘Como uma pessoa gorda como você foi engravidar?’*. Disponível em: <<https://revistacrescer.globo.com/Gravidez/Parto/noticia/2017/08/ouvi-da-medica-como-uma-pessoa-gorda-como-voce-foi-engravidar.html>>.

