

DESIGUALDADE DE GÊNERO NAS CARREIRAS DA MAGISTRATURA E DO MINISTÉRIO PÚBLICO

Roberta Emanuely de Oliveira Preto (IC) e Edilson Vitorelli Diniz Lima (Orientador)

Apoio: PIBIC Mackpesquisa

RESUMO

A presente pesquisa teve por objetivo analisar a disparidade da representatividade feminina em comparação com a representatividade masculina nas principais posições de poder dentro da Magistratura e do Ministério Público, apontar possíveis hipóteses da manutenção dessa desigualdade e verificar quais são as propostas para que seja promovido maior equilíbrio na composição dos órgãos de poder dentro da Magistratura e do Ministério Público. Para tanto, a pesquisa apresentou uma análise dos últimos relatórios sobre o tema, evidenciando dados quantitativos, demonstrando a realidade fática da presença da desigualdade de gênero nessas carreiras. Além disso, verificou-se, por intermédio de uma revisão bibliográfica, com fundamentação teórica, que a presença de fenômenos como o “teto de vidro”, as duplas jornadas de trabalho em função da demanda familiar e a estrutura interna das bancas avaliativas contribuem na compreensão dos processos que dificultam a entrada, permanência e ascensão das mulheres nas carreiras da Magistratura e do Ministério Público. Em conclusão, constatou-se a presença da desigualdade de gênero nessas carreiras jurídicas, percebendo uma necessidade de ampliação de discussões sobre as desigualdades de gênero no âmbito da Magistratura e do Ministério Público, bem como fomentar possíveis medidas para que se possa, através da investigação das causas, buscar soluções para superar as históricas desigualdades de gênero presentes no país.

Palavras-chave: Desigualdade de gênero. Magistratura. Ministério Público.

ABSTRACT

The present research aimed to analyze the disparity of female representation in comparison with male representation in the main positions of power within the Judiciary and the Public Ministry, to point out possible hypotheses for the maintenance of this inequality and to verify the existence of proposals to arouse a greater balance in the composition of the separation of powers within the Judiciary and the Public Ministry. Thus, the research presented an analysis of the latest reports on the subject, evidencing quantitative data, demonstrating the factual reality of the presence of gender inequality amongst these careers. In addition, it has been verified, through bibliographic review, with theoretical foundations that the presence of phenomena such as the "glass ceiling", double-journing working hours due to family demand and the internal structure of the evaluation boards, contribute to the understanding of the

processes that make it difficult for women to enter, remain and rise in the careers of the Judiciary and the Public Ministry. In conclusion, it has been verified the presence of gender inequality in these legal careers, realizing a necessity to enlarge discussions on gender inequalities within the Judiciary and the Public Ministry, as well as promoting possible measures so that, through investigation, of the causes, seek solutions to overcome the historical gender inequalities present in the country.

Keywords: Gender inequality. judiciary. Public ministry.

1. INTRODUÇÃO

A participação feminina no âmbito da Magistratura e do Ministério Público é fundamental para a democracia. Apesar disso, ainda existe um déficit de representatividade de mulheres nessas carreiras jurídicas, que é ainda mais acentuado nos cargos e funções de poder, conforme dados quantitativos coletados pelo Conselho Nacional de Justiça e Conselho Nacional do Ministério Público.

De acordo com dados obtidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019) existem mais mulheres do que homens no Brasil, o que já seria uma premissa de que no âmbito das carreiras jurídicas houvesse ao menos uma equidade de gênero nos cargos ocupados. No entanto, com base nos dados do ano de 2017 do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) é possível demonstrar uma desproporcionalidade ainda maior, porque segundo as estatísticas divulgadas, o número de mulheres que cursam e se formam em direito é substancialmente superior ao de homens.

Dessa forma, compreende-se indispensável que esse tema seja debatido e que ações afirmativas sejam desenvolvidas para redução dessa distorção, com reflexões acerca do tema, conscientização e divulgação dessas análises, além de medidas a partir do ingresso no concurso público que acentuem o percentual de desigualdade e que exista uma alternância nos cargos e funções de Direção às mulheres, garantindo assim a isonomia de gênero, prevista na Constituição Federal como direito fundamental.

Visando contribuir com os poucos estudos que possuem como pauta a desigualdade de gênero presente na Magistratura e no Ministério Público, essa pesquisa se propõe a construir uma investigação que versará sobre a análise de dados quantitativos a fim de demonstrar o que já é deduzido: com a coleta de dados quantitativos, pode-se confirmar que as mulheres, tanto na carreira da Magistratura, como no Ministério Público, além de serem minorias nos cargos de ingresso, possuem presença ainda mais reduzida à medida em que se analisam as funções de poder. O presente artigo visa contribuir com as discussões acerca desse fato, colaborando com a conscientização desse problema, além de incentivar o debate de ideias que permitam entender quais são as razões reproduzidas para manutenção dessa desigualdade e quais as medidas possíveis para reduzir a desigualdade de gênero nas carreiras na Magistratura e no Ministério Público.

Desta forma, esse estudo pretende observar os motivos que afastam as mulheres das principais posições de poder no âmbito da Magistratura e do Ministério Público, analisar dados quantitativos acerca da participação feminina nessas carreiras e por fim, concluir quais são as medidas cabíveis que podem contribuir para uma paridade de gênero do âmbito das referidas carreiras jurídicas.

2. DESENVOLVIMENTO DO ARGUMENTO

2.1 A REALIDADE DAS MULHERES NAS CARREIRAS DA MAGISTRATURA E DO MINISTÉRIO PÚBLICO: OS DADOS QUANTITATIVOS

A desigualdade pode ser entendida como sinônimo de desproporção, desequilíbrio, irregularidade e até mesmo inferioridade. A plena igualdade jurídica entre homens e mulheres, foi um dos princípios adotados pela Constituição Federal brasileira de 1988 em seu artigo 5º, caput, de maneira inédita na história constitucional nacional. Apesar disso, ainda é possível verificar que atualmente a desigualdade de gênero continua sendo presente no âmbito da Magistratura e do Ministério Público brasileiro.

Diante de uma análise quantitativa, é possível afirmar que, atualmente, de acordo com os dados do IBGE a população brasileira é composta por 48,2% de homens e 51,8% de mulheres, ademais, o INEP apurou maioria feminina em ingresso e conclusão de cursos superiores de direito nas universidades brasileiras. Em contrapartida, os dados publicados pelo Departamento de Pesquisas Judiciárias do Conselho Nacional de Justiça identificaram que apenas 35,9% dos magistrados são mulheres. Além disso, as referidas pesquisas identificaram que quanto maior o nível da carreira na Magistratura, menor era a participação feminina, sendo ela representada por 44% dos juízes substitutos, 39% dos juízes titulares, 23% dos desembargadores e apenas 16% dos ministros de tribunais superiores.

Já os dados sobre a carreira dentro do Ministério Público, extraídos do Conselho Nacional do Ministério Público revelaram que, ainda hoje, os quatro ramos do Ministério Público da União – Ministério Público Federal, Ministério Público do Trabalho, Ministério Público Militar e Ministério Público do Distrito Federal e Territórios – e as vinte e seis unidades dos Ministérios Públicos dos Estados têm 5219 promotoras e procuradoras e 7802 promotores e procuradores, na proporção de cerca 39% de mulheres e 61% de homens. Além disso, desde a Constituição de 1988, houve cerca de apenas 15% de lideranças femininas, o que em números são 73 mandatos de mulheres como Procuradoras-Gerais *versus* 413 mandatos de homens.

O artigo 78 da Lei Orgânica da Magistratura Nacional (Lei Complementar nº 35, de 14 de março de 1979) fala sobre a forma de ingresso para as carreiras de magistratura: se dá por concurso público, composto, em geral, por provas de conhecimento e comprovação de títulos. Inicialmente, o ingressante na carreira é juiz(a) substituto(a) e atuam em primeiro grau, por municípios de pequeno porte, do interior dos estados. De acordo com o disposto no artigo 80 da mesma lei, a promoção às entrâncias intermediária e final é realizada de acordo com critérios de antiguidade na carreira e merecimento. Outra forma de ingresso aos Tribunais é feita pelo conhecido “Quinto Constitucional” que como previsto no 94 da Constituição Federal:

Art. 94. Um quinto dos lugares dos Tribunais Regionais Federais, dos Tribunais dos Estados, e do Distrito Federal e Territórios será composto de membros, do Ministério Público, com mais de dez anos de carreira, e de advogados de notório saber jurídico e de reputação ilibada, com mais de dez anos de efetiva atividade profissional, indicados em lista sêxtupla pelos órgãos de representação das respectivas classes (BRASIL, 1988).

Essas informações são importantes para compreender que embora as normas do ordenamento jurídico não façam quaisquer distinções de gênero para o ingresso e a ascensão na carreira da Magistratura, a análise de dados demonstra uma realidade fática bem diferente.

A Comissão Mulheres da Associação dos Juízes Federais do Brasil (AJUFE) publicou uma importante nota técnica sobre a Desigualdade de gênero nos Tribunais Federais em 2019, onde foram divulgados dados relativos à disparidade de gênero por Tribunal, abordando diversos fatores. Os primeiros dados foram obtidos pelo Tribunal Regional Federal da 1ª região que engloba 13 estados da federação e o Distrito Federal, a saber: Acre, Amapá, Amazonas, Bahia, Goiás, Maranhão, Mato Grosso, Minas Gerais, Pará, Piauí, Tocantins, Rondônia e Roraima. Os dados demonstram que o número de mulheres aprovadas nos concursos é muito baixo, e não somente o ingresso demonstra uma grande desproporcionalidade, há desequilíbrio numérico na taxa de desembargadoras federais nesse tribunal.

De acordo com o material enviado, a Corte é composta por 27 desembargadores federais, dos quais 05 são mulheres, representando 18,5% do quantitativo. Em 1ª instância, o quadro é de 661 Juízes (entre federais e substitutos), sendo que, do total, 155 são mulheres, o que daria aproximadamente 23% (AJUFE, 2019, p.12).

Posteriormente, foi questionado sobre o quantitativo de homens e mulheres promovidos à titularidade no TRF1. Os dados são os seguintes, separados por ano: 2012: 17 homens e 5 mulheres, uma proporção de 77% homens e 23% mulheres; 2013: 42 homens e 16 mulheres, uma proporção de 72% homens e 28% mulheres; 2014: 37 homens e 11 mulheres, uma proporção de 77% homens e 23% mulheres; 2015: 19 homens e 7 mulheres, uma proporção de 73% homens e 27% mulheres e 2016: 1 homem e 2 mulheres, uma proporção de 33% homens e 66% mulheres.

Ainda de acordo com essa nota técnica, ao analisar a promoção por merecimento, ainda que o Tribunal não afira subjetivamente merecimento para titularização, a questão da disparidade de gênero fica mais evidente: Ano 2012: 10 homens e 1 mulher, portanto, apenas 10% mulheres; 2013: 20 homens e 8 mulheres, ou seja, somente 29% mulheres; 2014: 22 homens e 3 mulheres, ou seja, apenas 12% mulheres; 2015: 8 homens e 3 mulheres, percentualmente, somente 28% mulheres e 2016: 0 homens e 1 mulher, uma proporção de 0

homens para 100% mulheres. Sobre esses dados, destaca-se algumas importantes considerações:

O ano de 2016 não pode ser usado como parâmetro, pois, como podemos ver, ainda que tenha sido um percentual 100% feminino, apenas uma pessoa foi promovida, o que inviabiliza qualquer comparação. Já em relação à promoção a desembargador, o TRF da 1ª Região informou que, desde 1988, 53 homens ascenderam à Corte através da progressão na carreira da magistratura ou da regra do quinto constitucional, ao passo em que apenas 10 mulheres se tornaram desembargadoras no período. Informou-se ainda que a maior parte dos integrantes da Corte ascendeu justamente através do critério constitucional de merecimento, porém enquanto 46% dos promovidos em tal condição foram homens, apenas 10% foram mulheres. O percentual representa menos da metade do percentual de mulheres que compõem o Tribunal na primeira Instância, o qual é da ordem de 23% (155 mulheres). Além disso, de acordo com os dados do referido Tribunal, nas comissões e convocações da última década, as mulheres representam apenas 17% dos convocados. Ou seja, 165 magistrados estiveram convocados, mas apenas 28 deles eram mulheres. Além disso, dentre os 32 membros que integraram comissões, apenas 5 eram mulheres, o que não chega a perfazer 16% de participação feminina (AJUFE, 2019, p.14).

Com os dados obtidos pelo Tribunal Regional Federal da 3ª região que é responsável pelos estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul, foi possível averiguar que dentre os 261 juízes titulares, apenas 96 mulheres, o que representa aproximadamente 37% do total. O número total de juízes substitutos é 105, dos quais 39 mulheres, que mantém o percentual de aproximadamente 37% do contingente. Já entre os 42 cargos de desembargadores providos, 11 são mulheres, somando apenas 26% do total. A análise de dados por merecimento e por antiguidade ao cargo de desembargador no mesmo Tribunal merece grande destaque:

A promoção por merecimento e por antiguidade ao cargo de desembargador expõe mais uma vez o desequilíbrio histórico, especialmente na hierarquia mais alta. De acordo com o material enviado, o critério de merecimento promoveu a desembargadores 19 homens e apenas 8 mulheres (menos da metade do total) e por antiguidade 16 homens e 11 mulheres, parecendo que este último critério gera resultados mais equânimes. Se contabilizados ao longo do tempo, desde 1989, a Divisão de Assuntos da Magistratura (DMAG), afirma o Tribunal ter contado com 26 desembargadoras (31% do total) e 57 desembargadores, o que representa quase 70% do contingente, ou, mais que o dobro da quantidade de mulheres (AJUFE, 2019, p. 19).

Diante dessa pesquisa, os dados obtidos à respeito do Tribunal Regional Federal da 5ª Região que é responsável pelos estados de Pernambuco, Ceará, Rio Grande do Norte, Paraíba, Alagoas e Sergipe e tem sua sede instituída em Recife demonstra, mais do que os outros tribunais, uma das maiores disparidades de gênero, com a inexistência de mulheres em diversos cargos:

Formado por 15 desembargadores, nenhum deles é mulher, sendo este o TRF mais desequilibrado em termos de gênero. Não nos foi enviado o número

total de juízes do TRF5, mas os dados mostram que, durante sua história, o percentual de juízas federais nunca ultrapassou 23% e o de juízas substitutas tem estado perto de 38%. [...] os dados o TRF5 também nunca teve uma mulher na condição de titular nas bancas examinadoras desde 1988. Magistradas suplentes representam 21% do total e não magistradas suplentes, 11%. Além disso, dentre os promovidos por merecimento e por antiguidade à segunda Instância, igualmente, nunca houve uma mulher (AJUFE, 2019, p. 22).

No que concerne à Justiça Estadual, embora as informações sejam um pouco mais escassas, segundo dados extraídos do Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2018), o percentual de magistradas ao final de 2018 era de 37,4% ao considerar os magistrados em atividade. No intervalo de tempo de 2008 a 2018 a participação feminina demonstra diferentes porcentagens a depender do nível de poder na esfera judiciária, sendo que na ocupação de cargos de presidente foi registrado o menor índice, de apenas 13,1%, seguido pelo de vice-presidente com 20,4%, desembargadoras com 40,4% e juízas titulares com 38,8%. Em análise percentual de magistradas ativas por tribunal, contendo dois estados de cada região nacional, destaca-se os seguintes dados (2018): TJMG e TJSP: 32%; TJBA: 43% e TJPB:39%; TJPR: 40% e TJSC:34%; TJRR: 23% e TJRO: 26%; TJMS:26% e TJMT:34%.

Na Corte Superior, somente no ano 2000, ou seja, após mais de 120 anos de sua criação, foi nomeada primeira Ministra do Supremo Tribunal Federal, Ellen Gracie Northfleet, que também foi a primeira presidente da Corte no biênio 2006/2008 e se aposentou em 2011. Desde então, somente 2 das 11 cadeiras, são ocupadas por mulheres, que ingressaram e permanecem em atividade, quais sejam, as Ministras Carmen Lúcia que tomou posse em 2006 e Presidência no biênio 2016/2018 e Rosa Weber que ocupou a vaga deixada pela Ministra Ellen Gracie, tomando posse em 2011.

Quanto ao Ministério Público, um estudo 'Cenários de Gênero' lançado pela Comissão de Planejamento Estratégico (CPE) do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) em 2018 levantou dados nos ramos e unidades do Ministério Público brasileiro relativos à participação das promotoras e procuradoras em cargos de mando, decisão, chefia e assessoramento na Instituição. De acordo com esses dados, dentre os 1.141 membros que integraram o Ministério Público Federal, apenas 336 são mulheres. Já as proporções de Conselho e Subprocuradorias, no ano 2017, apresentam o seguinte percentual: Conselho Superior: 40% de mulheres e Subprocuradorias Gerais: apenas 29,7% são mulheres, quanto ao percentual de mandatos de Procuradores Gerais por pessoa, desde 1988: 12,5% mandatos femininos.

No âmbito estadual, destaca-se os seguintes dados (CNMP, 2018):

O MPSP tem 699 membros do sexo feminino e 1282 membros do sexo masculino nos seus quadros. Em relação aos cargos de confiança de Chefe de Gabinete os dados revelam apenas 3 mandatos masculinos e 0 feminino. Quanto à assessoria direta nos últimos dois anos da análise: somente 6,7% de membros mulheres. As proporções de Conselho Superior e Colégio de Procuradores, no ano 2017, apresentaram-se da seguinte forma: 18,2% mulheres e 81,8% homens e 16,7% mulheres e 83,3% homens, respectivamente. Quanto à participação feminina na última Comissão de Concurso para ingresso na carreira: 1 mulher e 5 homens. Desde 1988, os dados relativos aos cargos de Procurador-Geral por pessoa são: 9 mandatos masculinos e nenhum feminino.

O MPPB tem 95 membros do sexo feminino e 120 membros do sexo masculino nos seus quadros. Quanto à assessoria direta nos últimos dois anos da análise: apenas 28,6% de membros mulheres. As proporções de Conselho Superior e Colégio de Procuradores, no ano 2017, apresentaram-se da seguinte forma: 28,6% mulheres e 71,4% homens e 35% mulheres e 65% homens, respectivamente. Quanto à participação feminina na última Comissão de Concurso para ingresso na carreira: 1 mulher e 4 homens. Desde 1988, os dados relativos aos cargos de Procurador-Geral por pessoa são: somente 18,2% mandatos femininos.

O MPSC tem 153 membros do sexo feminino e 313 membros do sexo masculino nos seus quadros. Quanto à assessoria direta nos últimos dois anos da análise: somente 30% de membros mulheres. As proporções de Conselho Superior e Colégio de Procuradores, no ano 2017, apresentaram-se da seguinte forma: 12,5 % mulheres e 87,5% homens e 17,2% mulheres e 82,8% homens, respectivamente. Quanto à participação feminina na última Comissão de Concurso para ingresso na carreira: 1 mulher e 6 homens. Desde 1988, os dados relativos aos cargos de Procurador-Geral por pessoa são: 0 mandatos femininos e 8 mandatos masculinos.

O MPRR tem 13 membros do sexo feminino e 32 membros do sexo masculino nos seus quadros. Quanto à assessoria direta nos últimos dois anos da análise: 0 mulheres e 2 membros homens. As proporções de Conselho Superior e Colégio de Procuradores, no ano 2017, apresentaram-se da seguinte forma: 40% mulheres e 60% homens e 40% mulheres e 60% homens, respectivamente. Quanto à participação feminina na penúltima Comissão de Concurso para ingresso na carreira: 2 mulheres e 2 homens. Desde 1988, os dados relativos aos cargos de Procurador-Geral por pessoa são: somente 20% mandatos femininos.

MPMT tem 87 membros do sexo feminino e 177 membros do sexo masculino nos seus quadros. As proporções de Conselho Superior e Colégio de Procuradores, no ano 2017, apresentaram-se da seguinte forma: 18,2% mulheres e 81,8% homens e 27,8% mulheres e 72,2% homens, respectivamente. Quanto à participação feminina na última Comissão de

Concurso para ingresso na carreira: 2 mulheres e 2 homens. Desde 1988, os dados relativos aos cargos de Procurador-Geral por pessoa são: 0 mandatos femininos e 9 mandatos masculinos.

2.2 OS (MULTI)FENÔMENOS DA DESIGUALDADE NAS CARREIRAS DA MAGISTRATURA E DO MINISTÉRIO PÚBLICO E A SUA MANUTENÇÃO

As relações de gênero, socialmente instituídas e convencionadas, não são apenas relações que evidenciam as diferenças físicas e biológicas entre homens e mulheres, mas as que impõem atribuições, papéis e privilégios distintos entre ambos, criando uma relação de subordinação entre o masculino e o feminino, perpetuada pela cultura e pelos instrumentos de influência, reprodução e produção de paradigmas na sociedade. Assim, é possível dizer que os meios de propagação do machismo são garantidores da ordem do patriarcado, uma vez que reproduzem valores que tentam solidificar como paradigmas na mentalidade da sociedade. A respeito do que se pode compreender por gênero, Viviana Santiago (2016) afirma que:

O conceito de gênero é muito importante para a construção do que a gente entende ser justiça social, porque ele trata do caráter fundamentalmente social das diferenças que são atribuídas às mulheres e aos homens. De uma maneira geral, as pessoas têm uma tendência a imaginar que as diferenças entre mulheres e homens, ou sobre o que é ser mulher e o que é ser homem, são naturais. As pessoas imaginam que é possível depositar uma série de expectativas em relação a esse comportamento ou às atitudes desses indivíduos, baseados no sexo biologicamente definido, sendo comum [sic] falas como "ah, mas isso é porque ela é mulher" ou "isso é porque ele é homem" (SANTIAGO, 2016, s.p).

Essas desigualdades se refletem diretamente no mercado de trabalho, uma vez que a própria relação de homens e mulheres com o trabalho se distingue não a nível subjetivo, mas sim, como pressuposto do gênero, firmando a ideia de que homens e mulheres têm representações sociais distintas que também incidem sobre as relações de trabalho, diferentes papéis atribuídos a cada um deles de acordo com as convenções sociais, como pontua Mattos (2015, p. 270):

A identidade masculina está ancorada no trabalho, pois o trabalho para o homem se constitui em conduta considerada necessária para que ele possa ser reconhecido como sujeito digno e de bom caráter. Nesse sentido, o trabalho possibilita as condições necessárias para o cumprimento de deveres e obrigações dos homens, permitindo, dessa forma, que eles consigam assumir suas responsabilidades de manter, proteger e cuidar da família. Em contrapartida, a realidade laboral experimentada pelas mulheres sofre influências marcantes de gênero, não somente em aspectos relacionados à dupla jornada de trabalho, mas também pela distribuição dos tipos de tarefas e dos postos de trabalho. Mesmo quando as mulheres conquistam as mesmas ocupações que os homens, existem diferenças significativas: os homens ocupam os cargos mais valorizados e recebem melhores salários (MATTOS, 2015, p.270).

Na perspectiva da persistente desigualdade de gênero na Magistratura e do Ministério Público tem-se uma das teorias evidenciadas na literatura, que é a verificação da existência do “teto de vidro”, do original *glass ceiling*. Esse fenômeno diz respeito aos obstáculos supostamente invisíveis à ascensão hierárquica das mulheres aos cargos mais elevados. Embora não seja exclusivamente atrelado ao ramo do direito, evidencia-se que mesmo quando as mulheres possuem competência, interesse e produtividade idênticas ou superiores às de seus congêneres do sexo masculino, não se verifica a mesma proporção de ocupação de postos de maior prestígio. Ou seja, verifica-se que quanto mais elevada é a instância de poder, menor é a incidência de mulheres, ainda que o grau de instrução feminino seja igual ou superior ao masculino em todos os níveis considerados. (BAZZO; MACIEL; TRABULSI, 2019, p. 4).

Outra hipóteses da manutenção da desigualdade de gênero no Judiciário seria a própria consequência do patriarcado no Brasil:

É muito complexo pensar na forma como a estrutura da sociedade está posta, colocando as mulheres a margem desses cargos de maior escalão, mesmo sendo maioria da população e maioria votante. Essa desigualdade entre homens e mulheres no serviço público é um grande espelho da realidade do contexto social que vigora no Brasil como um todo, um país alicerçado em um forte patriarcado que desde os seus primórdios colocou a mulher em uma posição secundarista aos homens, que imbuíu os homens de voz e tomada de decisão e por ser assim, ceifou das mulheres o direito a expressar seus próprios pensamentos e ideais e, além disso, as deixou a margem dos processos de tomada de decisão (MORAES; MORAES; ANDRADE, 2019, p. 3).

Acerca disso, é possível entoar que ainda que as mulheres sejam maioria tanto no território brasileiro, como também dentro do ambiente acadêmico no direito, a existência cultural de um patriarcado, sistema que perpetua há anos na história, condena a mulher a uma rotulação de inferioridade e fragilidade, justificando uma primazia dos homens sobre as mulheres.

Tendo isso em vista, é necessário observar a história do concurso público para ingressar nas carreiras jurídicas. Como mencionado anteriormente, o ingresso na carreira da Magistratura ocorre através de concurso público, exigindo-se no mínimo três anos de experiência profissional na área jurídica. Os concursos apresentam um alto grau de dificuldade, exigindo o domínio de muitos conteúdos de diversas especializações do Direito. Antes de 1996, os candidatos eram identificados pelo nome nos concursos e consequentemente, havia uma alta eliminação de nomes femininos. A partir desse período, os concursos passaram a omitir essa identificação e assim, o número de mulheres aprovadas nessa etapa cresceu. Hoje, apesar da grande representatividade feminina na fase oral, sendo

maior índice em relação aos candidatos masculinos, após entrevista com a banca, a vantagem feminina desaparece (BONELLI, 2011, p. 106)

Avaliações subjetivas e pouco transparentes sobre a postura profissional desejada seguem existindo e controlando o ingresso na carreira. Este controle é interno, feito pelos desembargadores, os pares profissionais do topo da hierarquia judiciária, onde a predominância masculina permanece impressionante (BONELLI, 2011, p. 106).

Perante o comentário, é possível considerar que a própria estrutura interna das carreiras jurídicas pode estar interferindo, ainda que de forma subjetiva e irrefletidamente, na manutenção da persistente desigualdade de gênero, já que, a cultura do patriarcado ainda é evidente em nossa sociedade, não excluindo, portanto, tal grupo social.

Em outra perspectiva, a medida do tempo, como aponta o estudo de Ramos (2009, p.867), é uma forma cruel de se manter a inferioridade da mulher no mercado de trabalho, em ganhos e oportunidades, visto que, sendo responsável pelos afazeres domésticos em 87% dos lares, e também pela criação e cuidados com os filhos em 79% em caráter exclusivo, e, concomitantemente com o companheiro em 97% dos lares brasileiros, exigir que a mulher dedique o mesmo número de horas ao trabalho e estudo do que os homens, instituindo nisso a fundamentação de melhores oportunidades oferecidas ao gênero masculino é fazer com que a condição de desigualdade de gênero no trabalho se perpetue sem horizontes de mudança, visto que não há como criar mais horas no dia, e as atribuições de ambos os gêneros se distinguem desproporcionalmente entre si.

Alves e Cavenaghi (2013, p. 100) também pontuam essa mesma questão, afirmando que, embora a mulher venha ganhando mais espaço no mercado de trabalho, ela ainda sofre com a divisão sexual do trabalho, com a segregação ocupacional e com a discriminação salarial, além de ter que manejar sua dupla ou tripla jornada, no caso dos estudos.

Tais demandas femininas, especialmente a demanda familiar, merecem destaque como um dos obstáculos enfrentados no universo feminino para conciliar a vida familiar e profissional, destacando-se aqui, a carreira da Magistratura:

O percentual expressivo de juízas que entendem que as mulheres enfrentam maior dificuldade em relação aos homens para conciliação das atividades profissionais com a vida pessoal (64%) dialoga com dados de outras pesquisas que apontam para a frequência, mesmo nos círculos profissionais de carreiras jurídicas elitizadas como a Magistratura, de mulheres carregando, sozinhas, as responsabilidades domésticas rotineiras e de cuidado com filhos. Em razão das dificuldades em conciliar vida privada com atividade profissional, elas acabam por atrasar os planos de continuidade nos estudos ou da progressão na carreira, sobretudo quando isso depende de deslocamentos territoriais frequentes para assumirem atividades em comarcas variadas. Essa condição geralmente é interpretada como uma consequência da chamada “condição por ser mulher”, que impõe às mulheres

o ônus de conciliação entre a vida familiar e a profissional (SEVERI, 2016, p. 94).

Ademais, contribuindo com tal hipótese, a Associação dos Juízes Federais do Brasil (AJUFE), através da Comissão AJUFE Mulheres, na Nota Técnica n. 1/2017 investigou com entrevistas às magistradas quais os principais motivos para a baixa representatividade feminina na Justiça Federal, sendo que 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. Quanto às promoções na carreira, 81,87% das magistradas “entenderam que passam por maiores dificuldades sobretudo pelos dois fatores de destaque ‘ruptura da unidade familiar’ e ‘distância da família’” (AJUFE, 2017, p. 8).

Já quanto a estrutura de promoção aos Tribunais de segunda instância, a pesquisa constatou que:

74,71% das respondentes consideraram que as juízas possuem mais dificuldades para ascender aos Tribunais. As razões mais citadas, dentre as opções do questionário, foram as de que “menos mulheres se candidatam” (53,51%), “Desembargadores se identificam com candidatos do sexo masculino” (52,97%) e “Juízes do sexo masculino costumam ter mentores que facilitam o seu acesso ao Tribunal” (41,08%). Essa percepção que foi validada quanto à “identificação” dos Desembargadores para com juízes 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’ (AJUFE, 2017, p. 9).

Perante esses dados, é possível validar a hipótese de que as mulheres, para conciliarem as demandas pessoais e familiares com as demandas profissionais, acabam sendo prejudicadas em relação aos homens para ingressar e ascender nas carreiras, o que provavelmente acaba por estabelecer o “teto de vidro” já mencionado anteriormente.

2.3 A PARTICIPAÇÃO FEMININA COMO PRESSUPOSTO DE LEGITIMIDADE DA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL: O QUE PODE SER FEITO?

Tendo em vista que as desigualdades de gênero são resultantes de uma construção social sobre um conceito equivocado das capacidades do gênero feminino, é possível compreender que esse modelo de segregação é possível de ser revertido:

A nossa sociedade diferenciou mulheres e homens em uma prática social e em seguida, atribuiu maior valor às características masculinas. E quando você tem dentro de uma diferença uma atribuição de maior e menor valor, gera-se a desigualdade. O conceito de gênero vem para nos ajudar a entender que essa desigualdade, ou seja, os homens estarem em posições superiores na sociedade, terem melhores salários, posições de liderança, tudo isso que a gente considera natural por ser homem, é social, construído. Para que a gente equilibre essa balança isso precisa ser desconstruído, porque se foi aprendido dessa forma pode ser aprendido de outra que possibilite as mulheres desenvolverem seu pleno potencial e acessarem às oportunidades da mesma maneira que os homens (SANTIAGO, 2016, s.p).

Tendo em vista a análise dos dados expostos nessa pesquisa, destaca-se algumas das hipóteses realizadas na nota técnica da AJUFE: se os percentuais de mulheres são sempre mais baixos e nunca superam os masculinos, o gargalo está exatamente na manutenção do desequilíbrio *ad infinitum*. Em outras palavras, há muito tempo, as mulheres são minoria e, para que este cenário se modifique e seja equilibrado, seria necessário que fossem maioria em todos os anos. Portanto, só poderia se pensar em uma diminuição da assimetria existente se a maioria feminina permanecer nos próximos anos (AJUFE, 2019, p. 13).

A par dessas informações, podemos vislumbrar que, a desigualdade de gênero na carreira da magistratura é evidente em todo território nacional e está longe de ser extinta. Ante essas informações, destaca-se algumas das medidas propostas em prol do aumento da participação feminina no Poder Judiciário propostas no III Seminário Mulheres no Sistema de Justiça – Trajetória e desafios e na Nota Técnica AJUFE Mulheres 02/2019:

- a) o fomento à mentoria entre juízas;
- b) promoção de eventos científicos que visem discutir questões relacionadas à equidade de gênero em todas as suas dimensões;
- c) cômputo do número de mulheres associadas a entidades nacionais e regionais;
- d) defesa de bancas de concurso público com constituição paritária de gênero;
- e) que ocorra a participação ativa das varas e unidades judiciárias na criação e execução de ações estratégicas dos Tribunais, inclusive premiando aquelas que cumprirem os planos de ação.

Severi (2016) também propõe medidas importantes para os debates sobre a garantia da pluralidade na composição do Judiciário:

- a) a associação entre os parâmetros constitucionais de nomeação para vagas de progressão e de coordenações com o critério de paridade de gênero e raça; b) a construção de mecanismos e práticas transparentes e participativas para a nomeação e seleção de candidatas às vagas nos tribunais superiores; c) o estabelecimento de instrumentos para o monitoramento dos percentuais

de composição de gênero e raça nos vários ramos da justiça e nas etapas dos concursos para ingresso na carreira; e d) a promoção de atividades de formação e capacitação profissional de todo o quadro de pessoal dos órgãos do Poder Judiciário brasileiro em temas de direitos humanos, gênero e raça-etnia (SEVERI, 2016, p. 109-110).

Quanto ao Ministério Público, destaca-se quatro propostas para que seja promovido maior equilíbrio de representação feminina dentro do Ministério Público:

a) sejam desenvolvidos estudos e fomentadas discussões sobre a questão de gênero para que seja promovido maior equilíbrio na composição dos órgãos de poder intrainstitucional pelos diversos ramos do Ministério Público brasileiro; b) a participação na Banca Examinadora de Concursos Públicos deve ser equilibrada; c) é necessário a construção de uma política institucional para enfrentamento da desigualdade de gênero, devendo ser formulada pelo Conselho Nacional do Ministério Público, com a participação democrática do Ministério Público; e d) deve ser assegurado maior representatividade de mulheres nos órgãos Colegiados e em cargos individuais, com garantia de alternância de poder entre homens e mulheres (AZEVEDO et al., 2017, p. 10).

Ademais, o próprio Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) publicou uma Recomendação 79/2020, que institui programas e ações sobre igualdade de gênero e raça no âmbito do Ministério Público da União e dos Estados. Destaca-se:

I – fomentar a igualdade entre mulheres e homens em todos os âmbitos da vida funcional, especialmente nos órgãos de comando e de decisão, funções de chefia e de assessoramento, comissões e bancas examinadoras de concurso de ingresso, cursos de ingresso e vitaliciamento e de formação continuada, bem como em eventos institucionais e na representação institucional da Instituição; II – fomentar a participação de mulheres nos processos e atos orientados à assunção de cargos eletivos na Administração Superior, assegurando medidas que permitam maior conciliação da carreira profissional com o papel social de cuidado com a família; III – fomentar a inscrição e o ingresso de mulheres nos concursos públicos promovidos pelo Ministério Público; [...] V – assegurar condições diferenciadas às gestantes e lactantes, na realização de concurso público, de curso de vitaliciamento, no estágio probatório e durante o exercício das funções institucionais, com base em orientações médicas; VI – viabilizar meios para avaliação da saúde e do bem-estar da mulher, inclusive quanto ao grau de risco de atividades em locais insalubres para gestantes, lactantes e pessoas em situação de vulnerabilidade; VII – assegurar que o gozo de licença-maternidade não reduza direitos funcionais, independentemente do estágio da carreira; [...] X – estimular a participação das mulheres que integram o Ministério Público em atividades institucionais e acadêmicas de formação continuada, propiciando o apoio necessário para minimizar as barreiras decorrentes do gênero; XI – promover de forma permanente a coleta de dados estatísticos sobre a composição do corpo funcional próprio e demais trabalhadores, bem como análises na perspectiva de gênero, com recorte étnico-racial (CNMP, 2020, p. 22-23).

Por fim, tendo em vista todo o levantamento bibliográfico realizado, é possível afirmar que a implementação das principais propostas para que seja promovido maior equilíbrio na composição dos órgãos de poder dentro da Magistratura e do Ministério Público são imprescindíveis para alteração desse cenário.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa pretendeu entender a disparidade da representatividade feminina em comparação com a representatividade masculina nas principais posições de poder dentro da Magistratura e do Ministério Público, a partir de uma revisão bibliográfica, com fundamentação teórica e análise de dados quantitativos. Para se atingir uma compreensão sobre a disparidade da representatividade feminina nas principais posições de poder dentro da Magistratura e do Ministério Público, definiu-se três objetivos específicos.

O primeiro, analisar dados quantitativos da proporção entre homens e mulheres na Magistratura e no Ministério Público. Neste sentido, foram analisados dados do Departamento de Pesquisas Judiciárias do Conselho Nacional de Justiça e do Conselho Nacional do Ministério Público que revelaram, em síntese, que apenas 35,9% dos magistrados são mulheres, sendo que, quanto maior o nível da carreira na Magistratura, menor é a participação feminina, já em relação ao Ministério Público, a proporção é de cerca 39% de mulheres e 61% de homens, existindo apenas 15% de lideranças femininas.

Depois, buscou-se as possíveis razões e principais hipóteses da manutenção dessa desigualdade. A análise da revisão bibliográfica permitiu entender que a presença de fenômenos como o “teto de vidro”, que diz respeito aos obstáculos supostamente invisíveis à ascensão hierárquica das mulheres aos cargos mais elevados. Dos obstáculos estudados, destaca-se as demandas familiares que dificultam a conciliação dos estudos, com o profissional e pessoal da mulher, constatando-se que, com as responsabilidades domésticas rotineiras e de cuidado com filhos há menos tempo para outras tarefas, demonstrando que atribuições entre homem e mulher se distinguem desproporcionalmente entre si.

Por último, cumprindo o terceiro objetivo, foi observado quais são as propostas para que seja promovido maior equilíbrio na composição dos órgãos de poder dentro da Magistratura e do Ministério Público. Neste sentido, foi dissertado sobre uma série de medidas que podem ser adotadas para que exista um aumento da participação feminina no Poder Judiciário, como exemplo, a promoção de eventos científicos que visem discutir questões relacionadas à equidade de gênero em todas as suas dimensões; o estabelecimento de instrumentos para o monitoramento dos percentuais de composição de gênero e raça nos

vários ramos da justiça e nas etapas dos concursos para ingresso na carreira; e uma participação equilibrada na banca examinadora de Concursos Públicos.

Ante o exposto, atentando-se para todos os pontos apresentados, verifica-se a importância do debate do tema que, ao estudar a presença da desigualdade de gênero em carreiras públicas como a da Magistratura e do Ministério Público, contribui para reflexões e implementação de medidas que sejam capazes de alterar, ainda que tardiamente, a atual realidade fática, aspirando um quadro de servidores no judiciário brasileiro mais igualitário.

4. REFERÊNCIAS

AJUFE – Associação Dos Juízes Federais Do Brasil (2019). **Nota técnica 02/2019**. Disponível em: https://www.cjf.jus.br/observatorio2/estudos-e-analises/participacao_feminina. Acesso em: 02 abr. 2021.

ALVES, José Eustáquio Diniz; CAVENAGHI, Suzana Marta. Indicadores de desigualdade de gênero no Brasil. **Mediações – Revista de Ciências Sociais**, v.18, n.1, 2013

AZEVEDO, Maria Clara Costa Pinheiro de; SERRA, Daniela Campos de Abreu; FREITAS, Hosana Regina Andrade de; BERALDO, Maria Carolina Silveira; AZEVEDO, Monica Louise de; FREITAS, Ana Teresa Silva de. **Diagnóstico e perspectivas da desigualdade de gênero nos espaços de poder do Ministério Público: “santo de casa não faz milagre”?**. XXII Congresso Nacional do Ministério Público. Belo Horizonte: AMMP. 2017.

BAZZO, Mariana Seifert; MACIEL, Caroline; TRABULS, Maria Gabriela Prado Manssur. **Desafios do Ministério Público na promoção da igualdade de gênero institucional**. 2019. <https://assets-compromissoeatitudeipg.sfo2.digitaloceanspaces.com/2019/01/Desafios-do-Minist%C3%A9rio-P%C3%BAblica-promo%C3%A7%C3%A3o-da-igualdade-de-g%C3%AAnero-institucional.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 1988.

BRASIL. **Lei Complementar n. 35, de 14 de março de 1979**. Dispõe sobre a Lei Orgânica da Magistratura Nacional. Brasília, DF, 1979.

BRASIL. **Lei n. 8.625, de 12 de fevereiro de 1993**. Institui a Lei Orgânica Nacional do Ministério Público, dispõe sobre normas gerais para a organização do Ministério Público dos Estados e dá outras providências. Brasília, DF, 1993.

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

CNJ – Conselho Nacional de Justiça (2018). **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros 2018**. Brasília. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wpcontent/uploads/2019/09/a18da313c6fdbcb6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00b_da11979a3.pdf. Acesso em: 10 abr. 2021.

CNMP – Conselho Nacional do Ministério Público (2018). **Cenários de Gênero**. Brasília. Disponível em:

https://www.cnmp.mp.br/portal/images/20180625_CENARIOS_DE_GENERO_v.FINAL_3.1_1.pdf. Acesso em: 10 abr. 2021.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Conheça o Brasil – População** (2019). Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html>. Acesso em: 02 abr. 2021.

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (2018). **Censo da educação superior 2017**. Brasília. Disponível em:

http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=97041-apresentac-a-o-censo-superior-u-ltimo&Itemid=30192. Acesso em: 02 abr. 2021

MATTOS, Amália Ivine Santana. Desigualdades de gênero: uma revisão narrativa. **Saúde.com**, v.11, n.3, 2015.

MORAES, Juliana Moreira; MORAES, Fernanda Moreira; ANDRADE, Ana Luíza Lisboa de.

A magistratura e a desigualdade de gênero: reflexões sobre a questão da desigualdade de gênero no cargo da magistratura e seus aspectos intrínsecos. 2019. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/73921/a-magistratura-e-a-desigualdade-de-genero>. Acesso em: 21 out. 2021.

RAMOS, Daniela Peixoto. Medidas de uso do tempo: um instrumento para aferir a desigualdade de gênero. **Revista Estudos Feministas**, v.17, n.3, 2009.

SANTIAGO, Viviana. In: BASILIO, Ana Luiza. **A igualdade de gênero pressupõe uma sociedade justa para meninos e meninas**. Centro de Referências em Educação Integral: 2016, on-line. Disponível em <https://educacaointegral.org.br/reportagens/igualdade-de-genero-pressupoe-uma-sociedade-justa-para-meninos-e-meninas/>. Acesso em 05 out. 2021.

SEVERI, Fabiana Cristina. O gênero da justiça e a problemática da efetivação dos direitos humanos das mulheres. **Direito & Práxis**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 13, p. 80-115, jan. 2016.

Contatos: roberta.emanuely@hotmail.com e edilsonvitorelli@gmail.com