

# Aline Damasceno: Um passo para concretização da igualdade

20/09/2023

A Constituição de 1988 igualou, perante a lei, homens e mulheres. Mais que isso, elencou como objetivos fundamentais a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (artigo 3º, I, CF); com a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (artigo 3º, IV, CF).



No âmbito do trabalho, a Constituição prevê a proteção especial à

mulher, mediante a concessão de incentivos (artigo 7º, inciso XX) e proibiu a discriminação no mercado de trabalho por motivo de sexo (artigo 7º, inciso XXX). Na família, assentou a igualdade entre homens e mulheres na relação conjugal (artigo 226, §5º), e instituiu o dever estatal de coibir a violência no âmbito das relações familiares (artigo 226, §8º).

Em âmbito internacional, o Brasil também se comprometeu em busca da igualdade material entre homens e mulheres. A Recomendação Geral nº 33 da Cedaw, da qual o Brasil é signatário, recomenda expressamente aos Estados-partes que "estabeleçam programas, políticas e estratégias para facilitar e garantir a participação igualitária das mulheres em todos os níveis desses mecanismos judiciais e quase judiciais especializados". Na mesma linha, a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher — "Convenção de Belém do Pará", prevê às mulheres "direito a ter igualdade de acesso a? s func? o? es pu? blicas de seu pro? prio pai? s e a participar nos assuntos pu? blicos, inclusive na tomada de decis? es".

Não obstante decorridos 30 anos da promulgação da Constituição, apenas em 4 de setembro de 2018, verificou-se o início de um movimento interno no Poder Judiciário para analisar a situação das mulheres dentro das instituições de Justiça. O Conselho Nacional de Justiça publicou, em 4/9/2018, a Resolução CNJ nº 255, que instituiu a Política Nacional de Incentivo a? Participac? a? o Institucional Feminina no Poder Judiciário.

O diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário (CNJ, 2019) identificou que 35,9% dos magistrados e 56,2% dos servidores eram mulheres. Além disso, a pesquisa identificou que, quanto maior o nível da carreira na magistratura, menor é a participac? a? o feminina, sendo ela representada por 44% dos jui? zes substitutos, 39% dos jui? zes titulares, 23% dos desembargadores e apenas 16% dos ministros de tribunais superiores [1].

Segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), a populac? a? o brasileira e? formada por 51,6% pessoas do sexo feminino e 48,4% pessoas do sexo masculino. Ou seja, percebe-se uma média inferior de ingresso de mulheres na carreira, acentuando-se essa disparidade nos degraus mais avançados da carreira.

Bonelli, em entrevistas com magistrados do TJ-SP (Tribunal de Justiça de São Paulo), identificou declarações no sentido de ainda persistir uma diferenciação em desfavor das mulheres entre os próprios membros da carreira:

*"Há uma experiência estrangeira, a França, que quer sempre orientar nossas escolas de magistratura. A França fala 'tome cuidado que a magistratura vai se tornar uma carreira feminina e a carreira feminina não tem capacidade de exigir aperfeiçoamento ou melhoria salarial, porque sempre o segundo salário é pra auxiliar a economia doméstica'.*

*Então a mulher se satisfaz com qualquer salário, e isso põe em risco as conquistas da magistratura brasileira. 'Não ponha muita mulher, porque a mulher não reivindica salário'. (desembargador 1)*

*(...) eu acho que é um preconceito, ainda existe preconceito com a mulher, eles acham sempre que a mulher só estudou pra ela passar no concurso, então ela é uma moça que não conhece a vida e ela vai ser alvo do primeiro malandro que aparecer, um advogadinho e infelizmente têm acontecido algumas coisas que mostram, que reforçam esse preconceito (...)*

*O Tribunal de Justiça ficou mais de 100 anos sem admitir mulher, então havia aquela restrição com a maternidade, 'é um profissional muito caro pra ficar afastado meses do trabalho, pagando sem trabalhar'. Outra coisa é achar que a mulher é vulnerável em termos de ser enganada, 'qualquer agradinho você canta uma mulher ela já fica toda derretida', sabe, isso ainda é muito presente (desembargador 1)." [2]*

Yoshida (2022), em pesquisa recente, constatou a existência de "08 fatores categorizados como barreiras de gênero para as magistradas de carreira ascenderem aos Tribunais brasileiros de 2º grau: 1) ingresso; 2) maior afetação da vida pessoal pelo exercício do cargo; 3) mais oportunidades de ascensão perdida em razão de papéis de gênero; 4) discriminação interseccional; 5) atitudes discriminatórias; 6) maior grau de dificuldade no exercício do cargo; 7) menos indicação para cargos com critérios subjetivos de ocupação; 8) promoção, especialmente por merecimento" [3].

A maior afetação da vida pessoal pelo exercício do cargo, perdas de oportunidades profissionais em razão de papéis de gênero, além de maior dificuldade no exercício do cargo por atitudes discriminatórias e estereótipos (viés de gênero), relacionam-se à divisão sexual do trabalho, que secularmente estrutura a sociedade [4].

Embora do ponto de vista formal não sejam explicitadas as barreiras que impedem o acesso das mulheres às instâncias mais elevadas da Justiça, a sub-representatividade constatada, especialmente nos cargos de desembargadoras e ministras, denota a existência de fatores sociais e institucionais que dificultam o alcance das mulheres às posições mais elevadas do Poder Judiciário. Há um "teto de vidro" [5] para as magistradas.

Os dados falam por si. Nos tribunais de 2º grau, em que a "discricionariedade" da nomeação pelo chefe do Executivo não é um fator a ser considerado, as mulheres não chegam sequer a ¼ dos membros do Poder Judiciário em segunda instância. A manutenção de uma visão pretensamente neutra (androcêntrica) apenas serve à manutenção do *status quo*.

Em nível global, segundo relatório produzido em conjunto pela ONU Mulheres e o Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais, no ritmo atual de progresso, a plena igualdade de gênero pode levar 300 anos para ser alcançada. Segundo os dados levantados, seriam necessários 140 anos para que as mulheres fossem representadas igualmente em posições de poder e liderança no local de trabalho [6].

Nesse contexto, o Ato Normativo nº 0005605-48.2023.2.00.0000, que pretende instituir a alternância da promoção entre juízes do gênero masculino e feminino, visa assegurar a igualdade material no Poder Judiciário, em observância ao que determina a Constituição.

Adilson José Moreira afirma que uma das faces mais importantes de uma sociedade realmente democrática é o comprometimento do seu sistema jurídico com a inclusão de todos/as [7].

Para tanto, deve se dar concretude aos comandos constitucionais que preveem a igualdade — substancial — entre homens e mulheres. As ações afirmativas se inserem nesse contexto.

Na Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 186 e Ação Direta de Constitucionalidade nº 41, o Supremo Tribunal Federal, por unanimidade, reconheceu, respectivamente, a constitucionalidade da política de cotas raciais prevista no Plano de Metas para a Integração Social, Étnica e Racial da UnB (Universidade de Brasília) e na Lei 12.990/2014. Barroso, como relator da ADC nº 41, fez a relação entre a representatividade e democracia, também citando Adilson Moreira:

*"A vida tem uma dimensão de compreensão do outro, de compreensão das variadas realidades da vida, que também podem ser levadas em conta. Desse modo, a eficiência pode ser muito bem-servida pelo pluralismo e pela diversidade no serviço público. Eu colhi uma passagem, ainda uma vez do Professor Adilson Moreira no seu artigo 'Miscigenando o círculo do Poder: ações afirmativas, diversidade racial e sociedade democrática', em que ele escreveu: 'O nosso país é composto' – diz ele – 'por uma diversidade imensa de comunidades que formulam demandas distintas, e as pessoas que são selecionadas para cargos públicos devem estar preparadas para servi-las. Assim, a possibilidade de oferecimento de serviço público mais eficaz não se resume ao conhecimento técnico: ela também pode decorrer da experiência pessoal dos candidatos para um determinado cargo, experiência que tem origem na vivência desses indivíduos como membros de*

*grupos minoritários'. E, aí, ele cita os estudos: 'Que demonstram os benefícios trazidos por um corpo diversificado de funcionários: quanto maior o pluralismo de pessoas, maior a capacidade de solução de problemas surgidos em sociedades complexas'." [8]*

Assegurar o acesso — real, e não apenas formal —, de grupos diversos às instituições públicas, enriquece a administração pública e torna o Poder Estatal — em sentido amplo — mais representativo e democrático, diante da diversidade da população brasileira e da notória sub-representação de alguns setores da sociedade no espaço público. A maior diversidade de juízes, com diferentes origens e experiências, permite uma maior gama de ideias e informações no processo decisório [9]. A representatividade feminina, em todas as instâncias do Poder Judiciário, é essencial para a democratização do Sistema de Justiça. Segundo a OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico):

*"A criação de igualdade de participação e oportunidades para as mulheres contribui para aumentar a representatividade e diversidade da mão de obra. Em muitos países, existe a expectativa de que o setor público seja um empregador modelo, abrindo caminho, definindo padrões para a implementação da igualdade de gênero e promovendo a diversidade. Um setor público com mão de obra que reflita a diversidade da sociedade tende a gerar resultados melhores; por exemplo, a mão de obra diversificada está mais bem posicionada para compreender e atender às necessidades dos vários segmentos da população." [10]*

Trata-se de um dever do Estado — e do Poder Judiciário — combater as disparidades e distorções relativas ao gênero na esfera pública e no espaço profissional, a fim de assegurar a efetiva igualdade material entre homens e mulheres prevista na Constituição e nos diplomas internacionais dos quais o Brasil é signatário.

A participação feminina no topo do sistema de justiça é essencial para uma maior democratização do Poder Judiciário, para enriquecê-lo através do compartilhamento de experiências e vivências típicas das mulheres, as quais representam mais da metade da população brasileira.

Não se trata de uma questão individual, mas de um compromisso coletivo, que impacta na mudança da cultura institucional de um dos Poderes do Estado. A Justiça passa pela equidade de gênero.

[1] Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário (CNJ), 2019. Disponível em [www.cnj.jus.br](http://www.cnj.jus.br). Acesso em 02.06.2021.

[2] BONELLI, M. G. Profissionalismo e diferença de gênero na magistratura. Revista Civitas, Porto Alegre, v. 10, n° 2, p. 270-292, maio-ago. 2010. p. 274-285.

[3] Discriminação por motivo de gênero e barreiras de acesso ao segundo grau de jurisdição no Brasil por magistradas de carreira (YOSHIDA, Mariana Rezende Ferreira. 2022. Dissertação para mestrado da Enfam).

[4] Bordieu menciona que: "A verdade das relações estruturais de dominação sexual se deixa realmente entrever a partir do momento em que observamos, por exemplo, que as mulheres que atingiram os mais altos cargos (chefe, diretora em um ministério, etc.) têm que 'pagar' de certo modo, por este sucesso profissional com um menor 'sucesso' na ordem doméstica (divórcio, casamento tardio, celibato, dificuldades ou fracassos com os filhos, etc.) e na economia de bens simbólicos; ou, ao contrário, que o sucesso na empresa doméstica tem muitas vezes por contrapartida uma renúncia parcial ou total a maior sucesso profissional". (BORDIEU, P. 1930-2002. A dominação masculina. 4 ed. Rio de Janeiro: BestBolso, 2017, p. 147-148).

[5] O termo teto de vidro teve início a partir de análises do ambiente empresarial dos EUA, "glassceiling" que significa uma representação simbólica de uma barreira sutil, mas ao mesmo tempo forte, porque não é tão explícita, mas dificulta a ascensão de mulheres aos cargos de comando das empresas (MOTA, C., TANURE, B., NETO, A. C., 2014).



[6] Igualdade de gênero está a três séculos de distância | ONU News

[7] MOREIRA, Adilson José. Tratado de Direito Antidiscriminatório. São Paulo: Contracorrente, 2020.

[8] Trecho do voto do ministro Barroso na ADC nº 41. Supremo Tribunal Federal, Tribunal Pleno, julgado em 08.06.2017, Dje 17.08.2017. Disponível em: [www.stf.jus.br](http://www.stf.jus.br) Acesso em 02.06.2021.

[9] EPSTEIN, Lee, Jack Knight, and Andrew D. Martin. *"The Norm of Prior Judicial Experience and Its Consequences for Career Diversity on the U.S. Supreme Court"*. California Law Review, 2003.

[10] OECD (2020), *Panorama das Administrações Públicas: América Latina e Caribe 2020*, OECD Publishing, Paris, p. 78. <https://doi.org/10.1787/9e6d37a1-pt>.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2023-set-20/aline-damasceno-passo-concretizacao-igualdade/>