

A vivência das mulheres na carreira da magistratura do trabalho: mapeando dificuldades e possibilidades

The experience of women in the Labor Judiciary career: mapping difficulties and possibilities

Flávia Moreira Guimarães Pessoa*

Noemia Porto**

Resumo: Desde o processo de redemocratização do Brasil, com o advento da Constituição de 1988, tem ocorrido o ingresso, em maior número, das mulheres na carreira da magistratura. Especialmente no caso da magistratura do Trabalho, o incremento da presença feminina foi substancial, chegando a 51,1%. No entanto, a análise sobre a distribuição da participação feminina no Poder Judiciário, considerando todos os graus da carreira e, ainda, os espaços que comportam autonomia e poder no campo administrativo-político, ainda revelam o predomínio de magistrados homens e brancos. O presente estudo defende que a análise sobre a participação feminina no Poder Judiciário, suas possibilidades e limites, deve comportar indicadores quantitativos e qualitativos porque a equidade não se alcança apenas pela passagem do tempo. A discriminação contra as mulheres não desaparece porque há ingresso na carreira da magistratura. Situações de discriminação ficam ainda mais evidentes quando há abordagens interseccionais porque a raça, a condição social e a origem regional, quando combinados, evidenciam que há um longo caminho a ser percorrido para o alcance da equidade. Discutir as barreiras para que o primado da igualdade se realize de forma plena traduz um compromisso constitucional e com a qualidade da democracia interna do Poder Judiciário, que precisa avançar em termos de representatividade e diversidade. O artigo faz uso de dados estatísticos do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e da Escola Nacional de Aperfeiçoamento da Magistratura do Trabalho

* Flávia Moreira Guimarães Pessoa – juíza do trabalho (TRT-20), doutora e mestre em Direito; Professora do Mestrado e Doutorado em Direito da Universidade Tiradentes e do Mestrado em Direito da Universidade Federal de Sergipe.

** Noemia Porto – juíza do trabalho (TRT-10), doutora e mestre em Direito, Estado e Constituição (UnB) e professora universitária (Instituto Brasiliense de Direito Público – IDP e Faculdade Processus).

(ENAMAT), incluindo a pesquisa que é resultado da parceria da ENAMAT com o IPEA. A apresentação de dados dialoga com reflexões da doutrina escrita por mulheres.

Palavras-chave: discriminação de gênero; equidade; participação feminina no Poder Judiciário.

Abstract: *Since the process of redemocratization in Brazil, with the advent of the 1988 Constitution, there has been a greater number of women entering the career of the judiciary. Especially in the case of the Labor judiciary, the increase in the female presence was substantial, reaching 51.1%. However, the analysis of the distribution of female participation in the Judiciary, considering all career levels and also the spaces that include autonomy and power in the administrative-political field, still reveal the predominance of male and white magistrates. The present study argues that the analysis of female participation in the Judiciary, its possibilities and limits, must include quantitative and qualitative indicators because equity is not achieved only by the passage of time. Discrimination against women does not disappear because there is a career in the judiciary. Situations of discrimination are even more evident when there are intersectional approaches because race, social status and regional origin, when combined, show that there is a long way to go to achieve equity. Discussing the barriers for the primacy of equality to be fully realized reflects a constitutional commitment and with the quality of the internal democracy of the Judiciary, which needs to advance in terms of representativeness and diversity. The article makes use of statistical data from the National Council of Justice (CNJ) and the National School for the Improvement of the Judiciary of Labor (ENAMAT), including research that is the result of the partnership between ENAMAT and IPEA. The presentation of statistic data dialogues with reflections on the doctrine written by women.*

Keywords: *equity; female participation in the judiciary; gender discrimination.*

Sumário: 1 Introdução | 2 Mesmo com a presença das mulheres, uma carreira ainda masculina | 3 A vivência das mulheres na magistratura | 4 A articulação entre gênero e origem social na nova magistratura | 5 Conclusão

1 Introdução

É tema dos mais desafiadores explorar, analisar e refletir sobre a trajetória das mulheres na magistratura brasileira. Isso ocorre por diversos motivos. Talvez por ter se mantido, por muito tempo, como um percurso profissional predominantemente masculino; ou talvez porque, mesmo com a presença das mulheres, nunca se discutiu a sério as desigualdades no Poder Judiciário em razão da compreensão falha, e generalizada, de que juiz é juiz; ou talvez, ainda, porque olhar para dentro de uma instituição ciosa de suas tradições não tenha encontrado suficiente incentivo ou abertura. De fato, é muito recente a divulgação de dados, especialmente articulados a partir do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), destinados a mapear essa presença, discutir suas dificuldades e lançar outras possibilidades em favor de um Poder Judiciário efetivamente democrático. Bonelli e Oliveira (2020, p. 148) alertam que a dificuldade em produzir informações sobre gênero na magistratura “diz muito sobre a visão predominante acerca do assunto: é considerado ‘coisa de mulher’, não sendo relevante para o padrão dominante”.

Quando a questão posta em discussão envolve o alcance da igualdade, em qualquer âmbito, é fundamental ter como ponto de partida o eixo normativo que vincula todos os poderes da República. Com efeito, a República Federativa do Brasil se constitui em Estado Democrático de Direito (art. 1º), o que significa concretamente considerar a centralidade normativa dos direitos fundamentais, cujas normas têm aplicação imediata (art. 5º, § 1º). Enquanto o Título I da Constituição de 1988 cuida dos Princípios Fundamentais, o Título II confere tratamento normativo a tais direitos. A dignidade, prevista como princípio desta dimensão constitucional se converte numa expectativa de igualdade efetiva em todos os âmbitos, ou seja, igualdade real. Observando essa lógica, a Constituição de 1988 proíbe a discriminação contra as mulheres. O art. 3º define como objetivo da República promover o bem de todos e de todas, sem preconceito de sexo, raça, cor e idade (entre outros), e o artigo 5º prevê que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações.

Todavia, a questão da igualdade substancial transcende aquela da mera não-discriminação. Certamente, o enigma da igualdade demanda equacionamento complexo, isso porque ao mesmo tempo em que é um princípio normativamente estabelecido, traduz-se, também, em prática historicamente contingente. Um texto como o de 1988, democrático e

que faz opção pelo primado dos direitos fundamentais, abre caminho para as disputas em torno da sua efetiva realização, especialmente no campo da igualdade, traduzida como respeito à diversidade e à diferença.¹

A premissa da qual parte esse estudo é a de que, a despeito dos avanços, a desigualdade de gênero se faz presente dentro do Poder Judiciário.

Os desafios para a efetividade do primado da igualdade não estão confinados em determinada classe social ou em certos extratos profissionais, isso porque não há redenção quanto ao gênero, ou seja, não se supera o fato de ser mulher. Ainda que as mulheres venham a ocupar espaços importantes em carreiras destacadas, não deixam de ser mulheres e essa condição é lembrada e relembada numa sociedade culturalmente marcada por concepções que reforçam a desigualdade, sobretudo quanto aos supostos papéis naturalizados que competiriam a cada um dos sexos biológicos.

O presente artigo pretende discutir a articulação complexa entre a maior presença de mulheres no Poder Judiciário, e no Judiciário Trabalhista em particular, e as dificuldades persistentes para uma vivência profissional realmente igualitária.

Para isso, aborda-se, primeiro, o paradoxo presente na combinação entre o avanço do número de mulheres na carreira da magistratura e a permanência de uma identidade profissional masculina, fazendo uso, especialmente, de levantamentos feitos pelo CNJ. Depois, serão destacados aspectos de pesquisa quantitativa/qualitativa que evidenciam as dificuldades na vivência das mulheres na carreira, com ênfase nos dados apresentados em pesquisa produzida e concluída pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT). Finalmente, serão apresentados elementos do perfil da nova magistratura do Trabalho, conforme pesquisa ENAMAT/IPEA, apontando para alguns dos desafios que permanecem no horizonte. As discussões nos próximos itens também trazem à luz a abordagem da doutrina escrita por mulheres.

2 Mesmo com a presença das mulheres, uma carreira ainda masculina

1 A referência à normatividade constitucional também esteve presente em outro artigo que tratou da desigualdade de gênero na carreira da magistratura do trabalho, todavia, sob o enfoque da política associativa (PORTO, 2021, p. 235 e ss.)

A maior formação formal das mulheres e sua evidente inserção, ainda que com dificuldades, no mercado de trabalho em geral e, também, em carreiras até então predominantemente masculinas, pode indicar o percurso salutar rumo a uma sociedade mais justa e igualitária. Todavia, não se trata de uma trajetória ascendente, e muito menos de uma vez por todas.

O fato de as mulheres ingressarem em carreiras públicas de acesso tão restrito, como é o caso da magistratura, não tem significado a superação do machismo estrutural que está presente, em todos os âmbitos, na sociedade brasileira. A perspectiva de subalternidade das mulheres, do seu valor secundário ou a naturalização dos seus papéis sociais vai tomando novas formas, não se apresenta da mesma maneira em todos os casos, e, ainda, às vezes, é mais explícita ou mais sutil. Carla Rodrigues (2017) refere o seguinte:

A plasticidade do machismo estrutural na sociedade brasileira consegue abrir espaço no mercado de trabalho e manter a desigualdade salarial entre homens e mulheres, criar leis contra violência doméstica e sustentar uma cultura de culpar a vítima pela violência, fazendo com que a discriminação das mulheres mude na aparência para não mudar na essência. Todos os dias a misoginia continua atribuindo valor universal à cultura masculina. Existem o futebol e o futebol feminino, a literatura e a literatura feminina, e nessas infinitas distinções há sempre a ideia de que masculino e universal se confundem numa só categoria, enquanto o feminino permanece no lugar secundário e específico onde deve ficar confinado.

Embora o número de mulheres ocupantes de cargos na magistratura do Trabalho, desde o processo de redemocratização do país em 1988, tenha recebido considerável incremento, isso não significa que a respectiva distribuição ocorra de forma igualitária em todas as instâncias judiciárias. O aspecto quantitativo deve ser avaliado com os indicadores qualitativos.

Na realidade, o incremento da presença qualitativa não representa, apenas, uma questão da passagem do tempo cronológico porque as questões indutoras da desigualdade não são atributos exclusivos de determinada classe social. Os estereótipos de gênero, as consequências de uma repartição sexual injusta das tarefas domésticas, o acúmulo com os atributos do cuidado e o estranhamento de se considerar as

mulheres como lideranças políticas marcam a vivência profissional das magistradas.²

A feminização na magistratura, assim compreendida como o ingresso de percentual crescente de mulheres nos quadros do Poder Judiciário, tendo como referência a participação existente em 1988, data da promulgação da Constituição Federal, não significa, automática e necessariamente, mudança quanto ao ideário do profissionalismo e à visão sobre a imparcialidade, ou tampouco uma maior tomada de posição quanto às desigualdades estruturais e estruturantes.

Bonelli e Oliveira (2020, p. 146) referem o seguinte:

Tendo como referencial dominante aquele que orienta o cânone jurídico, várias das magistradas não identificam o gênero como fator de discriminação na carreira, já que não há impedimentos legais que causem barreiras. Há uma percepção jurídica de haver as mesmas oportunidades, associada a uma construção do “ser magistrado” a partir de um ethos masculino, ressignificado como neutro.³

Aspectos substantivos do primado da igualdade demandam análises profundas, e complexas, sobre os dados disponíveis. Certamente, a maior participação, na perspectiva quantitativa, de mulheres no Poder Judiciário poderia levar à conclusão, apressada, de que a passagem do tempo seria suficiente para se alcançar níveis democráticos de heterogeneidade e representatividade social no âmbito desse Poder da

2 Segundo Carla Rodrigues (2017): “obstáculos como violência, violação do corpo, subalternidade, sexualidade, maternidade, educação, mercado de trabalho, discriminação por sexo, gênero, idade, cor da pele vão e voltam no tempo e no espaço, levando em conta também as imensas diferenças regionais entre as mulheres brasileiras”.

3 As autoras analisam os dados estatísticos no contexto do Tribunal de Justiça do Estado do Pará, relacionando, antes de 2004, a maior presença feminina no tribunal com a remuneração mais modesta, em se comparando com a observada em outros estados da federação, como São Paulo. Além disso, aspectos como autonomia e orçamento tornaram a carreira da magistratura no Estado do Pará menos atrativa para os homens. Segundo elas, “é possível identificar como o baixo controle dos pares, a limitada autonomia e os poucos recursos caracterizaram o TJPA. Tendo sido organizado em 1947, esse tribunal chega ao final do século XX como uma instituição pouco atraente ao profissional do direito, por não compensar o trabalho com proventos satisfatórios. Em 1995, a remuneração total de um juiz estadual de primeira instância no Pará correspondia a 38% da remuneração de um juiz no mesmo patamar em São Paulo. Assim, já em 1978 o TJPA teve uma mulher como presidente. Em 2016 tinha 64% de desembargadoras, sendo frequente a presença delas na direção da instituição. Embora essa diferença de ganhos entre os tribunais tenha sido reduzida e a padronização da Reforma do Judiciário, em 2004, tenha aproximado os vencimentos na Justiça, atraindo o ingresso masculino na magistratura no país, o predomínio feminino persiste na segunda instância no Pará, devido à entrada anterior e ao ritmo da progressão”

República, incluindo o aspecto do gênero. Todavia, a maior quantidade de mulheres pode não vir acompanhada de mudança no aspecto identitário do Poder Judiciário. Como observam Bonelli e Oliveira (2020, p. 146-147):

Atualmente, observa-se que o otimismo em torno da inclusão feminina deu lugar à cautela na forma de interpretar, na magistratura, tal fenômeno, que segue se revelando desigual. Embora se constate a heterogeneidade, busca-se manter um padrão de percepção da magistratura como uma unidade a compartilhar valores homogêneos construídos na carreira no momento da maciça composição masculina.⁴

Analizando os dados coletados pelo CNJ, as mencionadas autoras referem que

[...] de 11.348 magistrados que responderam a pesquisa, 11% são desembargadores, sendo que 7% do total de mulheres na magistratura naquele momento eram desembargadoras, em comparação a 14% dos homens. Ou seja, pelo menos o dobro de homens chegou a posição de desembargador. (BONELLI; OLIVEIRA, 2020, p. 155).

A constatação merece destaque porque, além dos problemas relacionados ao ingresso na magistratura, a maior presença das mulheres não significa, necessariamente, que alcançarão os patamares mais elevados na carreira, mesmo observando-se os critérios constitucionais de alternância entre antiguidade e merecimento (art. 93, inc. II).⁵

A maior formação formal das mulheres, especialmente nos cursos de nível superior completo, e o ingresso crescente, mas não necessariamente constante e ascendente, de mulheres não alterou o fato de que a magistratura brasileira permanece masculina, não apenas

4 As autoras desenvolvem, de maneira fundamentada, o argumento de que "o contraste de gênero no mundo profissional é construído por meio da distribuição desigual de privilégios e desvantagens a partir de um viés implícito. Este favorece o percurso dos homens em um ambiente receptivo e cria dificuldades para as mulheres, que precisam se ajustar ao espaço"

5 Nessa linha de raciocínio, as mesmas autoras apontam que "na literatura nacional e internacional sobre a participação das mulheres nos tribunais, várias autoras têm combatido a ideia de que o *gap* de gênero se reduziria com o tempo e a progressão na carreira, já que elas teriam entrado mais tarde e essa distância se aproximaria ao longo dos anos." Boigeol (2005); Schultz e Shaw (2013); Fragale Filho *et al.* (2015) *apud* Bonelli e Oliveira (2020, p. 155).

pela presença quantitativamente maior de homens, considerando todos os níveis do Judiciário e a ocupação de espaços decisórios, mas no modo como é estruturada a carreira.⁶

Esse ideário da neutralidade tomou como referencial os profissionais que dominaram a atividade durante sua constituição e consolidação, no caso, os homens brancos socialmente favorecidos. A postura da autoridade, o modelo da vestimenta, as representações do ser profissional foram elaboradas como universais, mas se apoiaram em modelos particulares que expressavam gênero, raça e classe específicos. Dessa forma, alimenta-se a força da figura da autoridade na profissão como resultado legítimo e justamente merecido de seus privilégios sistemáticos, com a inclusão subalternizada das diferenças. Outros corpos que não refletem as imagens esperadas pelos pares e jurisdicionados precisam lidar com a ausência que essa representação produz, por vezes tentando mimetizar o modelo valorizado (BONELLI; OLIVEIRA, 2020, p. 147).

A carreira da magistratura está originalmente formatada a partir da previsão em normas constitucionais, com progressão padronizada e observância a determinados critérios. Por isso, chama a atenção o predomínio de magistrados brancos do gênero masculino nas posições de maior poder profissional. Além disso, para essa análise, há se considerar as mudanças operadas naquilo que se considera posição de maior prestígio ou de poder profissional. No caso dos cargos de direção dos tribunais, já não mais existe o mesmo atrativo anterior. Especialmente após o advento da chamada “Reforma do Poder Judiciário” (EC 45/2004), a autonomia dos tribunais foi mitigada, com muitas decisões estruturantes concentrando-se, na realidade, no âmbito dos conselhos e estando presente uma reduzida liberdade de gestão orçamentária. No caso dos cargos de direção dos tribunais, quando predomina a lógica da antiguidade, abre-se caminho para o acesso das mulheres que permanecerem ativas na carreira apenas pela passagem do tempo. Então, a presença de mulheres na administração dos tribunais, normalmente orientada pela lógica da antiguidade, não

6 Essa constatação também esteve presente nas reflexões lançadas no seguinte artigo: “PORTO, Noemia. *Igualdade de gênero no Poder Judiciário: desafios para um sistema verdadeiramente de justiça*”. Naquela ocasião também se afirmou que “a conjugação complexa entre universalismo dos direitos fundamentais com demandas singulares por igual respeito e consideração permeia o debate sobre gênero e sistema de justiça”

evidencia a quebra da hegemonia masculina e branca na condução dos destinos do Poder Judiciário.

Exemplo disso são os tribunais superiores e os Conselhos (CNJ, CSJT e CJF), que são importantes espaços de prestígio, autonomia decisória e exercício do poder, os quais não contam com a presença igualitária de mulheres. Afinal, em tais espaços, desaparece o critério da antiguidade e, com ele, a perspectiva da simples passagem do tempo.⁷

É viável referir que a Justiça do Trabalho contempla a magistratura mais feminina do país, no sentido de indicar a ocupação predominante de cargos por mulheres. Em 1988, as magistradas ocupavam na Justiça do Trabalho o equivalente a 37,3% dos cargos. A média dos últimos dez anos ficou na casa dos 49,4% e em 2018 alcançou 50,5%. Na esteira do referido diagnóstico do CNJ (2019, p. 9), “a Justiça do Trabalho se destaca por ter apresentado nos últimos 10 anos os maiores percentuais de magistradas em todos os cargos, com ênfase na composição de 41,25% de Presidentes do sexo feminino”. A Justiça do Trabalho também é diferenciada quando se considera a ocupação de cargos na administração dos tribunais. “Em média, as mulheres ocuparam de 33% a 49% dos cargos de Presidente, Vice-Presidente, Corregedor ou Ouvidor, nos últimos 10 anos. Em relação à ocupação de cargos de juízes substitutos, a ocupação por mulheres é a maioria, aproximando-se de 52,7%” (CNJ, 2019, p. 19).

Merece referência mais uma vez o caso da administração dos tribunais, isso porque os dados numéricos não foram combinados com uma importante análise, qual seja, o fato de que a regra, na maioria dos tribunais trabalhistas, é a da eleição dos magistrados e magistradas mais antigos.

No Tribunal Superior do Trabalho, há seis ministras, numa composição de 27. A última nomeação de uma ministra ocorreu em 22 dezembro de 2021, a partir de uma lista tríplice composta por dois homens e uma mulher (Ministra Morgana de Almeida Richa). Antes, a última nomeação havia ocorrido em 23 de dezembro de 2014, numa lista formada exclusivamente por desembargadoras (Ministra Maria Helena Mallmann). Entre 2014 e 2021, seis vagas surgiram no tribunal, e as listas foram formadas predominantemente com nomes de desembargadores, sendo que em uma dessas listas havia duas desembargadoras e um desembargador, o que é raro, e o desembargador foi nomeado ministro.

7 Consoante destacam as autoras, “sobre os tribunais superiores, os dados do CNJ apontam que a situação da participação feminina não teve grande mudança com o passar do tempo, quando se comparam os levantamentos de 2012 e 2017” (BONELLI; OLIVEIRA, 2020, p. 146).

O próprio CNJ, que possui, dentre outras finalidades, conforme previsão constitucional, a de melhorar a atuação administrativa e financeira do judiciário brasileiro, de modo que ele possa atender melhor às necessidades dos cidadãos no país (art. 103-B, § 4º, da Constituição de 1988), não tem composição igualitária. Apenas recentemente (2019-2021) alcançou-se, em sua composição, a presença de seis mulheres, dentre os quinze conselheiros (art. 103-B, da Constituição). Quando da sua instalação, há mais de 15 anos, o CNJ contava com três conselheiras (biênio 2005-2007), depois com duas (2007-2009), duas (2009-2011), uma (2011-2013), seis (2013-2015), três (2015-2017) e cinco (2017-2019)⁸. É provável, pelas definições dos nomes que virão em substituição, que, no próximo ciclo (2021-2023), o número de mulheres volte a ficar entre duas e três.

Pertinente, nesse contexto, a observação das autoras (BONELLI; OLIVEIRA, 2020, p. 149) no sentido de que:

[...] posições que tiveram mais poder, recursos e autonomia, quando perdem esses diferenciais na carreira, passam também a ser exercidas por mulheres. Assim, o que significa a expressão “cúpula do Judiciário” é sujeita a interpretações, relacionando-se com as mudanças nos atributos desses postos, em especial após a reforma de 2004.

Observar a composição dos tribunais superiores e dos conselhos e, ainda, o fluxo dinâmico entre mulheres e homens que vai mudando a lógica da carreira da magistratura, a depender do maior ou menor prestígio e da amplitude do poder exercido, e, ainda, questionar a suposta homogeneidade do que é ser juiz são aspectos relevantes para indicar que a igualdade não é apenas uma questão de tempo. Ao contrário, há estranhamento e reacomodações na carreira com a presença e a participação das mulheres. Além disso, os aspectos que definem a desigualdade em desfavor das mulheres, que vão desde os estereótipos de gênero, até situações de assédio e responsabilidades decorrentes dos atributos do cuidado, não encontram suficiente debate e tratamento no âmbito das instituições.

Certamente, as reflexões sobre a participação feminina no Poder Judiciário não dizem respeito apenas às mulheres. Trata-se de discutir a qualidade da democracia interna, com os desígnios da diversidade e da

8 Importante acrescentar que se outras interseccionalidades forem acrescentadas a essa análise (raça, deficiência, dentre outras), a desigualdade da representação fica mais evidente.

representatividade desse Poder da República que tem como finalidade última a abordagem sobre a reivindicação de direitos das cidadãs e dos cidadãos.

Por isso, em 2019, o CNJ divulgou diagnóstico, baseado em levantamentos estatísticos, sobre a participação feminina no Poder Judiciário, o que está em conformidade com o impulso dado ao tema pelos termos da Resolução n. 255/2018 do mesmo Conselho, que versa sobre a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.⁹ Para a efetividade da medida normativa regulamentar, seria fundamental considerar dados concretos desta participação.¹⁰

De fato, a instituição de uma política sobre o tema, a partir do CNJ,

9 Tanto a Agenda 2030 da ONU quanto o Objetivo n. 5, dentre outros argumentos, se encontram referidos como motivações para a política que foi instituída pela Resolução n. 255/2018 do CNJ no âmbito do Poder Judiciário brasileiro. A Agenda é um compromisso assumido por líderes de 193 países, inclusive o Brasil, materializado em 17 objetivos e 169 metas, coordenada pelas Nações Unidas, voltada à efetivação dos direitos humanos e à promoção do desenvolvimento sustentável. As metas devem ser atingidas entre 2016 e 2030. Dentre os 17 objetivos, o de n. 5 é o de se alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. O Objetivo n. 5 foi detalhado da seguinte forma: 1) acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte; 2) eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos; 3) eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas; 4) reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais; 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; 6) assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, como acordado em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão; 7) realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso à propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais; 8) aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres; 9) adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/ods5/>

10 À vista dos termos da Resolução n. 255, foi criado Grupo de Trabalho (GT), por ato da presidência do Conselho, que, dentre diversas iniciativas, indicou a necessidade de realização da pesquisa. No documento (diagnóstico) produzido consta o seguinte: “desse modo, foi expedido ofício solicitando aos Tribunais que encaminhassem os dados sobre a atuação feminina no Poder Judiciário nos últimos 10 anos (entre 1º de janeiro de 2009 e 31 de dezembro de 2018)”. A compilação dos dados consta no Diagnóstico da Participação Feminina do Poder Judiciário, de 2019. As entidades nacionais da magistratura (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA; Associação dos Magistrados Brasileiros – AMB; e Associação dos Juízes Federais do Brasil – AJUFE), integraram, por suas representantes, o aludido GT.

é bastante recente, sendo formalizada apenas em 2018. A existência de uma política institucionalizada tem o mérito de colocar a questão e instar a uma tomada de posição e ajudar a visibilizar e discutir todos os âmbitos da temática da (des)igualdade. Sem esse avanço a partir de um órgão central de controle, a questão da desigualdade de gênero no sistema de justiça certamente permaneceria como um não-tema.

3 A vivência das mulheres na magistratura

A pesquisa conduzida pela ENAMAT teve por finalidade, no contexto de promover a política versada na Resolução n. 255/2018 do CNJ, mapear as dificuldades na carreira da magistrada do Trabalho (2019). Conforme consta no relatório:

[...] a pesquisa buscou identificar as dificuldades na carreira da magistrada em razão do gênero, com o intuito de fornecer subsídios para o fortalecimento das políticas judiciais voltadas ao atendimento do princípio da não discriminação, em favor da igualdade de direitos entre os gêneros e ao fortalecimento da liderança feminina no ambiente institucional.

Alguns dados interessantes foram levantados. No caso, articular os dados numéricos do CNJ com os achados qualitativos de tal pesquisa no campo trabalhista possibilita trazer à baila o tensionamento entre uma maior presença das mulheres (aspecto formal) que não necessariamente se traduz em igualdade para e no exercício profissional (aspecto substancial).

A pesquisa foi respondida por 758 magistradas, o que representava 43% do público-alvo e, portanto, foi possível captar impressões de uma amostra de pesquisa efetivamente válida, ao menos para apontar alguns problemas.

Segundo os dados da pesquisa (ENAMAT; IPEA, 2019), “pelo menos 53,2% das magistradas do trabalho foram alvo de atitudes discriminatórias no ambiente de trabalho apenas por serem mulheres”.

No relatório da pesquisa constou ainda que “na maior parte das respostas das magistradas que sofreram atitude discriminatória, agressão verbal e/ou violência psicológica, os agentes agressores foram os advogados, as partes (homens) e os magistrados”. As práticas discriminatórias, portanto, ocorrem por dentro, ou seja, enquanto as magistradas estão no exercício da profissão. Mesmo existindo

ocorrências dessa ordem, a pesquisa identificou um expressivo percentual de respondentes que não tomou alguma atitude diante da situação vivenciada (43%), com pífio índice de notificação aos tribunais (7,7% dos casos). Essas constatações indicam a existência de silêncio em situações discriminatórias e, ainda, a falta de ambiente institucional favorável à denúncia e ao tratamento das ocorrências. Outrossim, não é desprezível, no caso das magistradas, como ocorre com as mulheres em geral, o fator presente na atitude, incorporada culturalmente como sendo supostamente adequada, de silenciar e seguir em frente porque sempre há o receio, velado, de serem desacreditadas ou tidas como pessoas nervosas ou descontroladas que não souberam avaliar bem o que aconteceu.

Na percepção das magistradas, quando questionadas sobre se o fato de serem mulheres as impediu de assumir novas funções e se enfrentaram dificuldades para alcançar novas posições na carreira, para 37,2% das juízas, não há igualdade de oportunidades para participar de comissões e comitês; 35,9% não acreditam em igualdade para concorrer a cargos diretivos; 28,5% não veem igualdade para concorrer a mandatos associativos; segundo 29,6% das magistradas, não há igualdade de oportunidades para participação em atividades acadêmicas (estudos ou magistério); e esse mesmo quantitativo acredita que o fato de ser mulher atrasa ou dificulta as promoções na carreira. Então, não faz sentido a ideia de que juiz é juiz; há juízes e há juízas, ao menos no tema da igualdade de oportunidades.

Além desses aspectos, merece referência o fato de um terço das respondentes já ter sofrido violência física ou sexual em algum momento da vida, seja antes ou após o ingresso na carreira da magistratura. Esse dado reforça a convicção de que a desigualdade que atinge as mulheres, simplesmente porque são mulheres, não desaparece apenas em razão da condição social mais favorável ou da presença em carreira de visibilidade pública, como é o caso da magistratura.

Há mais mulheres na magistratura, e especialmente na magistratura do Trabalho, mas a vivência profissional ainda evidencia desigualdades que demandam políticas públicas judiciárias de correção.

A presença formal, traduzida como uma ocupação maior de cargos por magistradas na Justiça do Trabalho, comparativamente aos demais ramos do Poder Judiciário, não necessariamente traduz uma igualdade substancial. A presença qualitativa das mulheres depende de fatores diversos porquanto mesmo no ramo especializado há

problemas relacionados à igualdade nas condições de trabalho e no desenvolvimento profissional na perspectiva de gênero.

4 A articulação entre gênero e origem social na nova magistratura

Essas discussões procuram retratar algumas das dificuldades na trajetória das mulheres na magistratura, pensando no passado e no presente e, ainda, legam importantes elementos para a magistratura do futuro. Aquelas e aqueles que ingressaram recentemente na carreira têm um longo futuro e poderão reafirmar, mudar, alterar, incrementar e/ou reproduzir muito do que se viu até aqui. Para lançar o olhar sobre essa perspectiva, é interessante trazer à baila dados coletados sobre as recém-empossadas magistradas e magistrados do Trabalho.

Nota-se, como partida, que não houve mudança no importante aspecto interseccional da raça, confirmando-se o diagnóstico do perfil anterior. Como destacam as autoras Bonelli e Oliveira (2020, p. 160):

[...] é no momento de ingresso no Poder Judiciário que a discriminação interseccional se revela mais potente para a juíza substituta negra/ indígena, encontrando mais hostilidade que o juiz negro/indígena para tornar-se membro do corpo judicial.

Lançando o olhar para o percurso, enquanto passado, presente e futuro da construção profissional dos quadros da magistratura do Trabalho no Brasil, tem-se o relatório de pesquisa divulgado e apresentado como primeiro produto do TED ENAMAT/IPEA 1/2019, denominado “Perfil dos Candidatos Aprovados no Primeiro Concurso Público Nacional Unificado da Magistratura do Trabalho”, de novembro de 2019. Trata-se da primeira experiência de um concurso nacional unificado, cujo certame teve início em agosto de 2017 e conclusão no final de 2019. De fato, até então, os concursos para ingresso na carreira estavam a cargo dos tribunais e, portanto, eram regionalizados, o que torna esse evento, e o mapeamento feito, muito importantes. Desse processo seletivo resultou a posse de mais de duzentas magistradas e magistrados do Trabalho substitutos (116 juízas e 111 juízes, num total de 227 nomeados), designados para atuarem em diversos tribunais regionais, de todas as regiões do país.

Segundo consta na descrição da pesquisa divulgada:

Este relatório é um dos resultados do projeto de pesquisa *Seleção*

e *Recrutamento de Magistrados e Acesso à Justiça do Trabalho*, desenvolvido em conjunto pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT), vinculada ao Tribunal Superior do Trabalho (TST), e pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). O propósito específico deste relatório é descrever empiricamente o perfil dos candidatos aprovados no 1º Concurso Público Nacional Unificado da Magistratura do Trabalho (doravante CPNU), que foi organizado pela ENAMAT com o intuito de selecionar candidatos ao cargo de Juiz Substituto do Trabalho. (ENAMAT; IPEA, 2019, p. 3)

O resultado inicial da análise do perfil daquelas e daqueles que recentemente passaram a fazer parte dos quadros da carreira da magistratura trabalhista revelou aspectos interessantes. Na esteira da tendência que vinha se confirmando, o percentual de mulheres na magistratura especializada é praticamente idêntico ao percentual de homens. Pesquisa anterior já revelava que na magistratura do trabalho há um processo crescente de ingresso de mulheres. Além da proporção quase igual de ingresso de mulheres e homens, trata-se de uma magistratura que se dedicou a cursos de pós-graduação no nível da especialização, predominantemente proveniente das regiões sudeste e sul, jovem, não-negra, de pessoas solteiras, não-portadoras de deficiência, brasileiros e pertencentes a estratos mais elevados da estrutura social. Nota-se, a propósito, a evidência das desigualdades regionais no país, considerando a origem da maioria das aprovadas e dos aprovados. Nos termos da pesquisa:

O perfil educacional dos aprovados no CPNU é o de candidatos que, posteriormente à graduação em direito, dedicaram-se à pós-graduação *lato sensu* (74,2% deles possuem o título de especialista). É interessante perceber que a pós-graduação *stricto sensu* não integra o perfil típico dos aprovados (...)

Como pode ser visto na tabela 1 e nos gráficos 1 a 5, o perfil social dos aprovados no CPNU é o de candidatos provenientes das regiões sudeste e sul (66,4% dos aprovados), com idades entre 27 e 31 anos (52,4%), não negros (83,0%), solteiros (56,8%), não portadores de deficiência (98,7%), brasileiros (100,0%) e pertencentes a estratos mais elevados da estrutura social (63,3% com rendimento individual médio, no setor de residência de sua família, de R\$ 2.666,16 ou mais). Ressalte-se que, em termos de sexo, não há um perfil típico definido,

pois registra-se uma proporção quase igual entre aprovados do sexo masculino e feminino (48,9% e 51,1%, respectivamente). (ENAMAT; IPEA, 2019, p. 13, p. 9).

A entrada na carreira, considerando a maior formação formal das mulheres e os critérios objetivos de seleção, articula aspectos supostamente meritocráticos que favorecem o aumento da presença feminina no Judiciário. Afirma-se como supostamente meritocráticos porque a análise da pesquisa revela que a origem social favorável, estar em determinadas regiões do país, a possibilidade de cursar especialização e a profissionalização anterior, especialmente na condição de funcionária(o) ou empregada(o) pública(o), fazem toda diferença para o êxito no ingresso na carreira.

De todo modo, após o ingresso, ao menos considerando a história que foi escrita até aqui, permanece como um tema a ser discutido aquele que pode ser traduzido como sendo as desvantagens para a ascensão das mulheres, que podem comportar as dificuldades decorrentes da divisão injusta dos atributos do cuidado no âmbito familiar, a menor articulação delas nos espaços políticos, dentre outros motivos.¹¹ Para essa discussão, releva notar que a nova magistratura é formada, em sua maioria, de jovens solteiras ou solteiros.

O que foi verificado em termos de origem social da nova magistratura trabalhista coincide com os estudos do caso francês, mencionados por Bonelli e Oliveira (2020), ao menos no aspecto há mais mulheres que proporcionalmente vêm de segmentos elevados, de maior escolaridade, ou seja, fica evidente que o gênero se articula à classe. Todavia, resta saber se, por aqui, essa articulação (gênero e classe), que favorece o ingresso das mulheres, representará uma participação feminina efetiva e voltada a mudanças das estruturas discriminatórias.

O relatório de pesquisa também abordou as chances e probabilidades de aprovação no concurso, de acordo com o perfil social, educacional e laboral dos candidatos:

11 As autoras mencionam o caso francês, com a seguinte abordagem: “a presença feminina no Judiciário francês tornou-se majoritária no início dos anos 2000. Como a carreira judicial vinha perdendo prestígio entre os homens de origem social de elite já em meados do século XX, o ingresso masculino cresceu entre aqueles profissionais provenientes de estratos médios. A entrada de mulheres socialmente mais bem posicionadas conteve um pouco essa perda de status, ao mesmo tempo que produziu a diferenciação vertical segundo o gênero, com elas se apresentando menos para exercer as posições de direção institucional, que seguiram mais preenchidas pelos magistrados. Boigeol (2003 *apud* BONELLI; OLIVEIRA, 2020, p. 145)

Considerando uma significância estatística de 5,0%, percebe-se na tabela 5 que seis atributos influem de forma relevante nas chances de aprovação no concurso. Em meio aos atributos sociais e educacionais, se os candidatos são mais jovens em 2017 (até 31 anos de idade), as chances aumentam 4,2 vezes. Se eles possuem especialização (pós-graduação *lato sensu*), as chances crescem 1,5 vez. Por fim, se eles pertencem ao estrato social mais elevado (rendimento individual médio no setor de residência familiar de R\$ 4.569,90 ou mais), as chances sobem 2,0 vezes. Já em meio aos atributos laborais, se os candidatos trabalharam como assalariados no setor público em algum momento entre 2008 e 2017, as chances de aprovação no CPNU aumentam 1,9 vez. Se eles trabalharam como assalariados no Poder Judiciário em algum momento desse mesmo período, as chances crescem 3,0 vezes. Finalmente, se eles trabalharam com salário ou remuneração mais elevado (valores 'acumulados' de R\$ 278.332,01 ou mais entre 2008 e 2017), as chances sobem 2,4 vezes (ENAMAT; IPEA, 2019, p. 25).

Uma questão para o futuro será considerar se essas novas magistradas estarão presentes, em proporções similares, em espaços políticos e decisórios importantes no âmbito da magistratura e se essa presença poderá impactar em mudanças no aspecto identitário de modo a promover uma carreira representativa e respeitosa com a diversidade e a diferença, rompendo as barreiras das múltiplas desigualdades. Afinal, as probabilidades apontadas no aludido estudo, e respectivos indicadores que favorecem o ingresso na carreira pública da magistratura (ser aprovado no concurso), apenas reforçam a desigualdade presente na sociedade brasileira e a constatação de que a chamada meritocracia traduz um mito.

Tais desafios, porém, não podem ser incorporados como sendo um atributo ou uma responsabilidade individual de cada magistrada e magistrado e, sim, devem estar traduzidos em compromisso institucional, incluindo o campo da formação inicial e continuada da magistratura, cuja responsabilidade é das escolas oficiais.¹²

12 A interessante abordagem sobre o papel que o direito exerce na reprodução das desigualdades pode ser aprofundada no texto de Susanne Baer (1996). Dentre outras coisas, a autora levanta a importância da discussão sobre o feminismo nas escolas de direito e revela as dificuldades dessa incorporação na Alemanha, destacando outras experiências que já caminham nesse sentido, na tentativa de romper com uma educação jurídica que dogmatiza a discriminação. Nos termos da abordagem da autora: *"the basic question whether feminism should be part of legal education at*

5 Conclusão

Mesmo o maior ingresso de mulheres na magistratura e a adoção da política de quotas não tem representado, em termos numéricos e de ocupação dos espaços públicos dotados de autonomia decisória, a diminuição na presença de homens brancos. De fato, a questão da igualdade não consegue ser equacionada apenas quanto ao número de mulheres que ingressam nessa carreira pública. Em outras palavras, a magistratura brasileira está longe de representar o ideal de equidade, heterogeneidade e representatividade.¹³

A igualdade desafia aceitar e valorizar as diferenças entre mulheres e homens e seus diversos papéis que livremente possam assumir na sociedade, mas sem que essa diferença sirva de justificativa para tratamentos jurídico, social, econômico e/ou político que coloquem as mulheres em patamares de subcidadania ou de desvantagem.

Essa constatação reforça a convicção de que a desigualdade de gênero afeta o meio ambiente do trabalho e ocorre independentemente do posicionamento social das mulheres.

O respeito à igualdade e à diversidade é um desafio social e jurídico. O Poder Judiciário tem um papel constitucional muito importante a ser desempenhado, considerando os primados que decorrem do Estado Democrático de Direito. O olhar de dentro e para dentro da magistratura brasileira aponta no sentido de que há muito ainda a ser construído em termos de representatividade, diversidade e igualdade, seja no aspecto da participação feminina no Judiciário, que foi o tema sobre o qual se ocuparam essas linhas de maneira predominante, seja quanto a importantes interseccionalidades, como raça e origens social e regional.

Certamente, dentre as ferramentas eficazes que podem ser utilizadas para reversão desse quadro estão, primeiro, a adoção, como fez o CNJ, e a partir dele, muitos tribunais, de uma política judiciária que torne visível o tema das dificuldades na participação feminina e, segundo, a promoção, atualização e divulgação dos dados, quantitativos

all has already been answered affirmatively in countries such as Norway, Denmark, the Netherlands, Canada, Australia, Great Britain and, last but not least, the United States. In Germany, we are still waiting for a response. Integration does not necessarily imply acceptance, as U.S. scholars are well aware, but the German experience also indicates that making inroads into institutions is a significant step in moving a legal system in the direction of equality" (1996, p. 251-252).

¹³ Constata-se que "mesmo havendo concurso para seleção, o modelo brasileiro de ingresso no Judiciário conseguiria manter a reprodução dos homens brancos na magistratura, contendo a participação das 'minorias' na faixa de 35% a 40%" (BONELLI; OLIVEIRA, 2020, p. 161).

e qualitativos, que permitam aperfeiçoar e readequar os planejamentos que tenham como meta o alcance de uma efetiva, e real, equidade.

Referências

BAER, SUSANNE. A Different Approach to Jurisprudence? Feminisms in German Legal Science, Legal Cultures, and the Ambivalence of Law. *Cardozo Women's Law Journal*, New York, v. 3, n. 2, p. 251-285, 1996.

BONELLI, Maria da Glória; OLIVEIRA, Fabiana Luci de. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. *Novos estudos CEBRAP*, São Paulo, v. 39, n. 1, p. 143-163, jan./abr. 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.25091/S01013300202000010006> Acesso em: 14 fev. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 1 abr. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Emenda constitucional n. 45, de 30 de dezembro de 2004*. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm. Acesso em: 1 abr. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Composições anteriores*. Disponível em: <https://wwwh.cnj.jus.br/sobre-o-cnj/composicoes-antiores/>. Acesso em: 24 jan. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário*. Brasília, DF: CNJ, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/05/cae277dd017bb4d4457755febf5eed9f.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2020.

Conselho Nacional de Justiça (CNJ). *Resolução n. 255, de 4 de*

setembro de 2018. Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, 2018. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2670>. Acesso em: 1 abr. 2022.

ESCOLA NACIONAL DE APERFEIÇOAMENTO E FORMAÇÃO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO (ENAMAT); INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). *Perfil atual do candidato do Concurso Nacional Unificado da Magistratura do Trabalho: análise das variáveis sociais, econômicas, políticas e motivacionais*. Brasília, DF: IPEA; ENAMAT, 2019. Disponível em: http://www.enamat.jus.br/wp-content/uploads/2020/02/Produto_1_Pesquisa_Perfil.pdf. Acesso em: 19 jan. 2022.

PORTO, Noemia. Igualdade de gênero no Poder Judiciário: desafios para um sistema verdadeiramente de justiça. In: SOUZA, Carlos Eduardo Silva e; THEODORO, Marcelo Antonio (org.). *Direitos humanos e fundamentais: debates e reflexões contemporâneas*. Curitiba: Editora CRV, 2018. p. 479-498.

PORTO, Noemia. Igualdade de gênero, judiciário e política associativa. In: MENDONÇA, Grace Maria Fernandes (org.). *Democracia: substantivo feminino*. Rio de Janeiro: Forense, 2021. p. 235-250.

RODRIGUES, Carla. Erguer, acumular, quebrar, varrer, erguer... *Revista Serrote*, [São Paulo], [2017]. Disponível em: <https://www.revistaserrote.com.br/2017/01/erguer-acumular-quebrar-varrer-erguer-por-carla-rodrigues/>. Acesso em: 27 jan. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). *Ministros*. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/ministros>. Acesso em: 24 jan. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). *TST define lista tríplice para vaga de ministro*. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/-/tst-define-lista-tr%C3%Adplice-para-vaga-de-ministro>. Acesso em: 24 jan. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). *Amaury Rodrigues Pinto e Alberto Balazeiro tomam posse como ministros do TST (21/07/2021)*. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/alberto-balazeiro-e-amaury->

rodrigues-pinto-tomam-posse-como-ministros-do-tst. Acesso em: 24 jan. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). *Morgana Richa toma posse como ministra do TST (22/12/2021)*. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/morgana-richa-toma-posse-como-ministra-do-tst>