

As mulheres nas carreiras jurídicas: desafios da construção e permanência da igualdade de gênero

Ana Cláudia dos Santos Rocha;
Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro;
Ancilla Caetano Galera Fuzishima

Como citar: ROCHA, A. C. S.; CASTRO, L. M. G. S.; FUZISHIMA, A. C.; G. As mulheres nas carreiras jurídicas: desafios da construção e permanência da igualdade de gênero In: BRABO, T. S. A. M.(Org). Direitos Humanos, gênero, cidadania e educação. Marília: Oficina Universitária; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2022. p. 447-467. DOI:
<https://doi.org/10.36311/2022.978-65-5954-279-6.p.447-467>



AS MULHERES NAS CARREIRAS JURÍDICAS: DESAFIOS DA CONSTRUÇÃO E PERMANÊNCIA DA IGUALDADE DE GÊNERO

*Ana Cláudia dos Santos Rocha*¹

*Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro*²

*Ancilla Caetano Galera Fuzishima*³

1 INTRODUÇÃO

O ingresso das mulheres nos cursos de Direito, a igualdade de gênero preceituada na Constituição Federal do Brasil de 1988, sua inserção

¹ Doutora em Educação pela Universidade da Grande Dourados (UFGD); professora adjunta do curso de Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, campus de Três Lagoas; e-mail: ana.c.rocha@ufms.br; link do Currículo Lattes: <http://buscatextual.cnpq.br/buscatextual/visualizacv.do?id=K4429032U2>

² Mestre em Direito pela Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha/Univem (Marília/SP); professora adjunta do curso de Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, campus de Três Lagoas; e-mail: larissa.castro@ufms.br; Link do Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9068590203752389>,

³ Doutora em Direito pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, professora adjunta do curso de Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, campus de Três Lagoas; e-mail: ancilla.fuzishima@ufms.br; link do Currículo Lattes: <http://buscatextual.cnpq.br/buscatextual/visualizacv.do?id=K4221807U5>

e permanência nas carreiras jurídicas ainda merecem reflexão, tendo em vista que, conforme será demonstrado, as pesquisas científicas acerca da temática apontam que embora o número de mulheres no curso tenha aumentado significativamente, dando a impressão de que a igualdade de gênero em tal área foi atingida, após formadas, os números comprovam o contrário: elas ainda são minoria nos cargos mais altos.

Portanto, o que se propõe nesta pesquisa, por meio de uma análise quantitativa, é apresentar como tem ocorrido o ingresso e a permanência das mulheres nas carreiras jurídicas e refletir quais os motivos têm ensejado tais resultados.

Da pesquisa documental e bibliográfica, pela análise de conteúdo, observa-se que embora tente se negar a discriminação atrelada ao gênero, os modelos de profissionalização dessa área e sua carga simbólica demonstram que as mulheres para permanecerem e, principalmente, ascenderem na carreira adotam práticas e condutas pautadas no modelo masculino da profissão, havendo uma (co)relação entre sua vida familiar/maternidade com a ascensão, estagnação ou abandono da profissão.

A vida familiar e a maternidade são fatores preponderantes para as questões analisadas, considerando que mesmo inseridas no mercado de trabalho, as mulheres ainda acumulam e se responsabilizam pela maior parte dos serviços domésticos e a criação dos filhos.

Aquelas que ascendem, precisam se enquadrar num padrão masculino de organização do trabalho referente, principalmente, à dedicação e permanência no local de trabalho, sendo levadas a terceirizar atividades domésticas/criação dos filhos ou abrir mão de constituir uma família e ter filhos. As pesquisas têm evidenciado que aquelas que não se encaixam nesse parâmetro hegemônico masculino da profissão abandonam a área ou não ascendem na carreira, via de regra.

Ante tais apontamentos, ainda há muito a discutir para resolver o empecilho: por que embora em quantidade superior no ingresso e conclusão do curso de bacharelado em Direito e em número equiparado ao ingresso da carreira, em especial, aquelas para as quais se exige aprovação em concurso público, as mulheres ainda são minoria a ocupar os cargos mais altos?

Para tanto, a pesquisa se divide em duas seções: (I) a inserção e permanência das mulheres nos cursos de bacharelado em Direito; e (II) a inserção, permanência e ascensão das mulheres nas carreiras jurídicas – (a) as mulheres na advocacia; (b) as mulheres no corpo docente dos cursos de bacharelado em Direito; e (c) as mulheres no Poder Judiciário.

2 A INSERÇÃO E PERMANÊNCIA DAS MULHERES NOS CURSOS DE BACHARELADO EM DIREITO

Para melhor entender o porquê de as mulheres ainda serem minoria nos cargos e postos mais altos da carreira jurídica, convém analisar seu ingresso e permanência nos cursos de bacharelado em Direito.

Segundo Salgado (2016, p. 68), “a mulher irá ocupar diversas profissões no campo do Direito, porém seu ingresso somente se dá em massa, a partir da década de 90, com a popularização e ampliação numérica dos cursos de Direito”.

De acordo com o último Censo Escolar (INEP, 2017), acerca da proporção de homens e mulheres nas estatísticas nos cursos superiores de graduação no país, constata-se que: 55,2% dos que ingressam referem-se a pessoas do gênero feminino e 44,8% do gênero masculino; 57% das matrículas são de indivíduos do gênero feminino e 43% do gênero masculino e, a respeito dos concluintes, 61,1% são pessoas do gênero feminino e 38,9% do gênero masculino.

Dos dados do Censo (INEP, 2017), extrai-se ainda que o curso de bacharelado em Direito é o segundo maior em número de matrículas de pessoas do gênero feminino, contando com 486.422 mulheres matriculadas, atrás apenas do curso de Pedagogia, enquanto para indivíduos do gênero masculino, embora o curso de Direito seja o com maior número de homens matriculados, conta com 392.812. Logo, as mulheres representam, hodiernamente, o maior número, tanto no que se refere ao ingresso quanto à permanência nos cursos de bacharelado em Direito.

Barbalho (2008) salienta que a expansão do ensino superior privado, a democratização do ensino superior público e a exigência de aprovação

em concurso público para o ingresso nas carreiras jurídicas têm sido fatores preponderantes para heterogeneidade da área. Todavia, não tem sido suficiente para a permanência e ascensão nas carreiras, concluindo que mesmo que a presença das mulheres nas carreiras jurídicas esteja consolidada, ainda é hierarquizada.

Passa-se, destarte, a análise de como as mulheres têm se inserido nas carreiras jurídicas e os impasses para sua permanência e ascensão.

3 A INSERÇÃO, PERMANÊNCIA E ASCENSÃO DAS MULHERES NAS CARREIRAS JURÍDICAS

Se as mulheres são em número maior no que tange ao ingresso e conclusão dos cursos de bacharelado em Direito, a questão-chave da presente discussão se refere ao porquê esse número não se mantém quando analisada a inserção, permanência e ascensão nas carreiras jurídicas.

Para entender melhor esse fenômeno, opta-se por um referencial teórico em que gênero é examinado pelas suas representações sociais, culturais e de poder (SCOTT, 1995), considerando a construção de sua identidade, nos moldes propostos por Castells (1999), ou seja, identidade legitimadora, de resistência e de projeto, que bem se enquadram à temática desta discussão, uma vez que o domínio do modelo masculino nas carreiras jurídicas é legitimado pela construção social da área – havendo, assim, uma identidade legitimadora – e a inserção e permanência das mulheres nesse segmento parte de uma identidade de resistência – um grupo que ainda é minoria, quando analisados os cargos mais altos e que não demandam apenas capacidade técnica (aprovação em concurso) – para uma identidade de projeto, tendo em vista que em algumas carreiras já se discute sua feminização.

A identidade de gênero nas carreiras jurídicas remete à uma grande violência simbólica praticada contra as mulheres, já que elas conseguem ser em maior número dentre os formados na área, mas ainda têm dificuldades em permanecer e ascender na profissão. Nesse sentido,

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. (BONELLI; OLIVEIRA, 2020, p. 147).

Os dados acerca do ingresso e formação no bacharelado em Direito e ingresso nas carreiras geram a falsa impressão de que há igualdade de gênero na área e a permanência e ascensão decorreriam da capacidade de cada indivíduo, mas na prática, em especial nas pesquisas em que profissionais da área do gênero feminino são entrevistadas, percebe-se que toda a organização de tais carreiras são moldadas para privilegiar os profissionais do gênero masculino (BERTOLIN, 2017; PEREIRA, 2015), reforçando a hipótese da violência simbólica ainda existente, entendida como:

O efeito da dominação simbólica (seja ela de etnia, de gênero, de cultura, de língua etc.) se exerce não na lógica pura das consciências cognoscentes, mas através dos esquemas de percepção, de avaliação e de ação que são constitutivos dos *habitus* e que fundamentam, aquém das decisões da consciência e dos controles da vontade, uma relação de conhecimento profundamente obscura a ela mesma. Assim, a lógica paradoxal da dominação masculina e da submissão feminina, que se pode dizer ser, ao mesmo tempo e sem contradição, espontânea e extorquida, só pode ser compreendida se nos mantivermos atentos aos efeitos duradouros que a ordem social exerce sobre as mulheres (e os homens), ou seja, às disposições espontaneamente harmonizadas com esta ordem que as impõe. A força simbólica é uma forma de poder que se exerce sobre os corpos, diretamente, e como que por magia, sem qualquer coação física; mas essa magia só atua com o apoio de predisposições colocadas, como molas propulsoras, na zona mais profunda dos corpos. (BOURDIEU, 2012, p. 49-50).

Segundo Salgado (2016), há nas carreiras jurídicas uma invisibilidade para as mulheres, evidenciada pelas dificuldades de manutenção e ascensão,

em que o fenômeno do acesso à formação universitária na área e sua inserção no mercado de trabalho – em postos de menor remuneração e poder – se apresenta como uma forma sutil de mascarar a realidade.

A prevalência do gênero masculino como identidade legitimadora da ascensão tem nuances diferentes conforme a carreira, motivo pelo qual a presente pesquisa optou por analisar separadamente os dados de cada uma delas.

3.1 AS MULHERES NA ADVOCACIA

De acordo com dados do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), o quadro de advogados(as) acerca do quantitativo por gênero em agosto de 2020 apresenta-se da seguinte forma:

Tabela 1 – Quantitativo de advogados dividido por gênero (2020)

Seccional	Advogados		Suplementares		Estagiários		Total
	Fem.	Fem.	Masc.	Masc.	Fem.	Masc.	
TOTAL	599.046	15.438	34.760	603.715	10.796	9.294	1.273.049
AC	1.578	95	246	1.966	3	13	3.901
AL	5.615	179	458	6.419	15	26	12.712
AM	5.877	224	514	5.989	8	37	12.649
AP	1.627	124	300	1.696	12	11	3.770
BA	25.266	760	1.655	24.102	251	311	52.345
CE	14.724	198	529	16.427	57	46	31.981
DF	21.377	1.258	3.184	21.578	495	544	48.436
ES	11.575	385	899	11.114	98	81	24.152
GO	22.236	827	1.940	21.516	216	284	47.019
MA	7.959	377	992	8.970	18	57	18.373
MG	60.557	1.105	2.652	62.957	2.520	2.137	131.928
MS	7.391	304	818	8.270	58	94	16.935
MT	10.404	391	1.131	10.011	599	438	22.974
PA	10.780	333	824	10.215	151	209	22.512
PB	8.246	150	410	9.720	32	74	18.632
PE	17.298	362	891	18.105	117	127	36.900
PI	6.641	152	442	7.894	54	76	15.259
PR	36.580	882	1.939	38.445	30	45	77.921
RJ	74.706	1.681	3.426	70.450	2.318	1.769	154.350

RN	6.523	196	508	7.142	35	68	14.472
RO	4.402	193	477	4.091	16	17	9.196
RR	1.082	91	204	1.137	7	21	2.542
RS	44.455	530	968	43.263	752	576	90.544
SC	20.435	1.095	2.362	21.475	55	48	45.470
SE	5.239	163	435	5.062	19	27	10.945
SP	163.022	3.140	5.907	162.082	2.827	2.111	339.089
TO	3.451	243	649	3.619	33	47	8.042

Fonte: elaborada com base em OAB (2020).

Observa-se na tabela que o número de advogados ainda é maior que do que de advogadas. Em relação à inscrição por estado, o total indica que há 599.046 mulheres inscritas nas seccionais estaduais e 603.715 homens, já nas inscrições suplementares, a diferença é bem maior: 34.760 advogados inscritos e 15.438 advogadas inscritas. Apenas na categoria estágio o número de mulheres inscritas é maior, sendo 10.796 estagiárias e 9.294 estagiários.

Constata-se, portanto, que somente enquanto ainda estão na fase de formação, as mulheres são maioria nos quadros da OAB e que o número de advogados atuantes em mais de um estado é acima do dobro do total de advogadas.

Ademais, conforme informações institucionais contidas no sítio eletrônico da OAB Federal, a atual diretoria do Conselho Federal é composta apenas por homens: Felipe Santa Cruz (Presidente), Luiz Viana Queiroz (Vice-Presidente), José Alberto Simonetti (Secretário-Geral), Ary Raghiant Neto (Secretário-Geral Adjunto) e José Augusto Araújo de Noronha (Diretor-Tesoureiro). Verifica-se ainda que a presidência da OAB Federal nunca foi ocupada por uma mulher (dados referentes ao período de 1933 a 2020) e que, atualmente, a presidência de nenhuma seccional estadual é ocupada por uma pessoa do gênero feminino.

Tais postos de representatividade da categoria são eletivos, demonstrando, assim, o quanto a carreira é hegemonicamente masculina, pois nem no âmbito federal, nem nos 26 estados brasileiros e no Distrito Federal a presidência é ocupada por mulheres e, mesmo nas subseções da

OAB no país, ainda é ínfimo o número de mulheres a presidi-las. Por isso, foi emblemática a vitória da primeira mulher a presidir uma subseção, Heloísa Santos Dini, que com uma chapa composta apenas por mulheres, em 1984, por uma diferença de apenas três votos, venceram a disputa da 24ª Subseção de Sorocaba, em São Paulo (OAB, 2019).

Em decorrência dessa falta de representatividade feminina, o Regulamento Geral da OAB sofreu uma alteração na Resolução n.º 101, de 4 de novembro de 2014, passando a exigir em seu artigo 131 que, para inscrição das chapas, a composição delas deve atender ao mínimo de 30% e ao máximo de 70% de cada sexo, levando-se em consideração os cargos titulares e as suplências. Entretanto, no artigo 156-B e 156-C ficou expresso que tais percentuais poderiam ser aplicados em 2018, mas só passariam a ser obrigatórios nas eleições de 2021.

Mesmo com essa possibilidade, as eleições de 2018 mantiveram o padrão de hegemonia masculina, pois, como apontado, a atual diretoria da OAB Federal é composta exclusivamente por homens, e nas seções estaduais e do Distrito Federal o que se percebe é que as mulheres até integram as diretorias, mas nenhuma presidência é ocupada por elas.

Nos grandes escritórios de advocacia, o cenário não é muito diferente do que se observa nos quadros da OAB, conforme informa Salgado (2016), pois tem-se uma massa de advogadas na base, trabalhando como auxiliares, ou seja, em posição com salários mais modestos e de menos prestígio. Apenas 20% delas chegam a ser sócias nos 10 maiores escritórios.

Bertolin (2017) salienta que as poucas mulheres que conseguem chegar ao topo desses escritórios são vistas como excepcionais e tendem a incorporar o modelo masculino em sua atuação, o que demonstra a identidade legitimadora masculina na área, onde o sucesso profissional está associado ao modelo profissional masculino. Bertolin (2017) aponta que essa dominação masculina na área é inclusive simbólica, citando como exemplo as roupas usadas por advogadas (ternos e *tailleurs*), inspiradas nas vestimentas masculinas.

Pela análise das entrevistas realizadas, Bertolin (2017) ainda destaca que um elemento redutor das oportunidades de crescimento das mulheres

em tais sociedades é a incompatibilidade entre a rotina de trabalho e as atribuições domésticas, em especial os cuidados com os filhos.

Embora tenha sido relatado à pesquisadora pelos donos de escritórios que não há qualquer discriminação em relação ao gênero, nas entrevistas com as advogadas observa-se que há, principalmente, em relação à maternidade. Na prática, ascendem na carreira nos grandes escritórios as mulheres que adotam um padrão masculino, ou seja, podem dedicar mais horas ao escritório. Em outras palavras, elas podem estar presencialmente no *lôcus* de trabalho, ou por não terem se casado e tido filhos, ou por delegar as atividades domésticas e a criação dos filhos a terceiros (BERTOLIN, 2017).

O *home office* que poderia facilitar a atuação de mulheres com filhos, especialmente aqueles na primeira infância, ainda é raro, pois a análise para sua ascensão está muito mais ligada à dedicação de horas de trabalho no escritório do que na qualidade do serviço, já que boa parte do trabalho da advocacia – com exceção dos atendimentos, reuniões e audiências – pode ser feito de forma remota, sem qualquer prejuízo da qualidade.

3.2 MULHERES NO CORPO DOCENTE DOS CURSOS DE BACHARELADO EM DIREITO

Embora as mulheres sejam a maioria dentre os discentes, o mesmo não ocorre enquanto docentes. Conforme demonstra o relatório da Fundação Getúlio Vargas (FGV), o número de professoras é muito menor nas faculdades de Direito, onde:

[...] 38% das funções docentes são preenchidas por docentes do gênero feminino e 62%, por docentes do gênero masculino. Quanto às funções docentes da rede pública, 36% são de docentes do gênero feminino e 64%, do gênero masculino. Já nas instituições privadas, há maior proporção de funções docentes do gênero feminino (39%) em relação à rede pública. (FGV, 2013, p. 48).

Segundo Salgado (2016), essa prevalência masculina dentre os docentes tem gerado algumas situações que reforçam o machismo na área, tais como: congressos sem a presença de nenhuma congressista/

palestrante mulher ou com pouca representatividade feminina, festas e trotes universitários ofensivos às mulheres, de cunho sexual ofensivo ou pejorativo, bem como relatos de discentes mulheres acerca do assédio sexual e até estupro por parte dos professores, levando algumas a desistir do curso e até a cometer suicídio, surgindo, assim, páginas de denúncias e campanhas de conscientização sobre o problema.

Desse modo, percebe-se que essa distorção e desproporção entre o número de estudantes e professoras mulheres nos cursos de bacharelado em Direito reforçam a ideia de uma violência simbólica da área, como também a construção social da identidade legitimadora que mantém esse segmento profissional como campo hegemonicamente masculino.

As pesquisas acerca da inserção, permanência e ascensão das mulheres no corpo docente dos cursos de bacharelado em Direito ainda são em menor número, encontrando mais dados sobre a advocacia e as carreiras do Poder Judiciário.

3.3 MULHERES NO PODER JUDICIÁRIO

Acerca da inserção, permanência e ascensão das mulheres no Poder Judiciário, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) criou um grupo de trabalho para elaborar estudos e analisar tal temática, conforme Resolução CNJ n.º 255, de 4 de setembro de 2018, que instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, Portaria CNJ n.º 66, de 4 de setembro de 2018 e Portaria CNJ n.º 126, de 15 de outubro de 2018.

Os dados coletados referiam-se aos cargos/postos de: Presidência e Vice-Presidência dos Tribunais, Corregedores, Ouvidores e Diretores de Escolas Judiciais, Desembargadores, Juízes Titulares, Juízes Substitutos, Juízes Convocados e demais servidores, acerca destes, a ocupação de chefias, funções de confiança e cargos comissionados.

Da análise das informações, identificou-se que em relação à magistratura, no período de 1988 a 2019, houve um aumento da participação feminina no Poder Judiciário, pois as magistradas passaram

de 24,6% a 38,8% na composição da magistratura em âmbito nacional (CNJ, 2019). Todavia, os dados apontam que quanto maior o cargo, menor a participação feminina, indicando que 41,9% dos cargos de Juiz Substituto são ocupados por mulheres e 45,7% por homens, mas no que tange aos cargos de Desembargador, Corregedor, Presidente e Vice-Presidente, elas ainda representam apenas de 25 a 30% dos cargos e, no caso de convocações de juízas para atuar nos tribunais, houve uma retração de 32,9% para 31,1% (CNJ, 2019).

Ainda segundo o diagnóstico do CNJ (2019), há diferença no ramo de justiça, em relação à participação feminina nos últimos 10 anos. A Justiça do Trabalho é o ramo com maior representatividade em todos os cargos, contando com 41,25% de Presidentes do sexo feminino. Por seu turno, a Justiça Militar Estadual apresentou os menores percentuais de magistradas.

Nos Tribunais Superiores, houve uma retração nos últimos 10 anos, passando de 23,6% para 19,6% de magistradas. No mesmo período, o percentual de servidoras é de 48% do quadro total, e as mulheres ocupam 47% das funções de confiança e dos cargos comissionados e 43,8% dos cargos de chefia.

Na Justiça Estadual, o percentual de magistradas subiu de 21,9% (1988) para 37,4% (2018). Acerca dos servidores, as mulheres ocupavam 58,2% dos cargos, 60,2% das funções de confiança e cargos comissionados e 58,7% dos cargos de chefia. Em relação à Presidência, Vice-Presidência e Corregedoria, a média de mulheres a ocupar tais postos ficou abaixo de 34%, enquanto para os cargos de Juiz Substituto, elas representaram 42,4%, demonstrando que no início da carreira, a qual depende exclusivamente de aprovação em concurso de provas e títulos, elas já ocupam quase a metade dos cargos de magistraturas estaduais, mas para os postos mais altos que demandam indicação etc., elas ainda são minoria.

O Censo CNJ (2019) mostrou que na Justiça Federal houve redução do percentual de magistradas: de 34,6% (2008) para 31,2% (2018). Quanto aos servidores, as mulheres ocupam 50,4% dos cargos, 52,6% das funções de confiança e cargos comissionados e 51,5% dos cargos de chefia.

Cabe destacar que o mesmo aconteceu na Justiça Eleitoral, pois o percentual de magistradas diminuiu de 33,6% para 31,3% nos últimos 10 anos, sendo que o número de magistradas, ao final de 2018, ficou abaixo da média da última década. Apenas de 15% a 23% dos cargos de Presidente, Vice-Presidente, Corregedor e Ouvidor são ocupados por mulheres e 42,2% dos cargos de Juiz Substitutos. Em relação aos servidores, elas ocupam 60,3% dos cargos, 50,2% das funções de confiança e cargos comissionados e 48,4 dos cargos de chefia.

A Justiça do Trabalho é a de maior atuação feminina, tendo 50,5% de magistradas, 52,9% de servidoras, 55,5% de mulheres em cargos comissionados e funções de confiança e 51,7% dos cargos de chefia. Ademais, de 33% a 49% dos cargos de Presidente, Vice-Presidente, Corregedor e Ouvidor são ocupados por mulheres e 52,7% dos cargos de Juiz Substitutos.

Na Justiça Militar Estadual, o percentual de ocupação feminina na magistratura diminuiu de 14,3% (2008) para 3,7% (2018), não havendo participação delas nos cargos de Presidente, Vice-Presidente, Corregedor, Ouvidor, Desembargador, Juízes Substitutos ou Convocados nos últimos 10 anos. A participação feminina se restringe a 11,1% dos cargos de Juízes Auditores Titulares. Com relação aos servidores, as mulheres representam 46,7% dos cargos, 48% das funções de confiança e cargos comissionados, 49,4% dos cargos de chefia.

Tabela 2 – Percentual de magistradas, servidoras e funções por tribunal

JUSTIÇA	TRIB.	% MAGIST. (10 ANOS)	% MAGIST. ATIVAS	% MAGIST. EM 1988	% SERVIDORAS	% FUNÇÕES PARA SERV.	% CARGOS DE CHEFIA PARA SERV.
Superior	STM	24%	19%	-	32%	32%	36%
Estadual	TJAC	44%	41%	19%	-	-	-
Estadual	TJAM	36%	37%	22%	48%	52%	53%
Estadual	TJAP	31%	36%	-	46%	48%	47%

Direitos humanos, gênero, cidadania e educação

Estadual	TJBA	43%	43%	36%	55%	58%	55%
Estadual	TJDFT	38%	39%	-	-	-	-
Estadual	TJES	31%	32%	10%	43%	43%	59%
Estadual	TJGO	32%	35%	-	65%	68%	55%
Estadual	TJMA	35%	35%	-	53%	57%	59%
Estadual	TJMG	30%	32%	-	63%	63%	62%
Militar Estadual	TJMMG	8%	8%	50%	56%	44%	47%
Estadual	TJMS	24%	26%	6%	59%	59%	62%
Militar Estadual	TJMSP	0%	0%	0%	43%	50%	50%
Estadual	TJMT	32%	34%	13%	59%	67%	63%
Estadual	TJPA	44%	39%	61%	49%	51%	51%
Estadual	TJPB	37%	39%	-	50%	56%	56%
Estadual	TJPI	27%	-	-	52%	54%	57%
Estadual	TJPR	38%	40%	8%	57%	62%	48%
Estadual	TJRJ	45%	47%	22%	61%	61%	41%
Estadual	TJRO	25%	26%	6%	52%	56%	54%
Estadual	TJRR	19%	23%	-	47%	53%	42%
Estadual	TJRS	44%	47%	27%	61%	67%	64%
Estadual	TJSC	32%	34%	9%	61%	62%	58%
Estadual	TJSE	46%	44%	52%	57%	59%	53%
Estadual	TJSP	30%	32%	8%	60%	61%	61%
Eleitoral	TRE-AC	39%	40%	-	37%	38%	30%
Eleitoral	TRE-AL	8%	0%	0%	52%	45%	42%
Eleitoral	TRE-AP	18%	-	-	41%	41%	44%
Eleitoral	TRE-BA	33%	0%	-	60%	55%	55%
Eleitoral	TRE-DF	12%	50%	0%	61%	52%	42%
Eleitoral	TRE-ES	11%	18%	-	62%	48%	46%
Eleitoral	TRE-MA	26%	14%	-	38%	39%	38%
Eleitoral	TRE-MG	31%	32%	0%	65%	58%	57%
Eleitoral	TRE-MS	27%	33%	-	49%	47%	50%
Eleitoral	TRE-PA	29%	25%	-	51%	45%	44%
Eleitoral	TRE-PI	6%	0%	-	44%	45%	41%
Eleitoral	TRE-PR	13%	9%	-	54%	53%	50%
Eleitoral	TRE-RN	41%	37%	-	45%	44%	42%
Eleitoral	TRE-RO	31%	0%	0%	38%	40%	35%
Eleitoral	TRE-RR	24%	0%	-	32%	32%	30%

Eleitoral	TRE-RS	50%	43%	-	55%	44%	45%
Eleitoral	TRE-SE	46%	38%	-	53%	46%	47%
Eleitoral	TRE-SP	17%	13%	-	70%	57%	57%
Eleitoral	TRE-TO	25%	33%	-	51%	41%	35%
Federal	TRF1	26%	25%	-	50%	53%	49%
Federal	TRF2	39%	38%	32%	51%	53%	54%
Federal	TRF3	36%	37%	38%	53%	55%	55%
Federal	TRF4	31%	33%	-	49%	52%	49%
Federal	TRF5	22%	24%	-	47%	49%	45%
Trabalho	TRT1	53%	53%	37%	59%	59%	57%
Trabalho	TRT11	52%	44%	41%	51%	54%	52%
Trabalho	TRT12	41%	41%	41%	49%	50%	52%
Trabalho	TRT14	45%	45%	40%	47%	42%	43%
Trabalho	TRT16	43%	41%	40%	47%	50%	38%
Trabalho	TRT17	44%	45%	-	51%	55%	55%
Trabalho	TRT18	46%	47%	-	57%	58%	42%
Trabalho	TRT2	57%	58%	43%	53%	56%	55%
Trabalho	TRT21	41%	41%	-	44%	46%	44%
Trabalho	TRT22	48%	44%	-	47%	52%	44%
Trabalho	TRT23	53%	49%	-	-	-	-
Trabalho	TRT3	43%	42%	18%	60%	63%	60%
Trabalho	TRT5	58%	61%	43%	54%	56%	53%
Trabalho	TRT6	55%	55%	46%	48%	51%	37%
Trabalho	TRT7	43%	46%	25%	50%	53%	53%
Trabalho	TRT8	43%	52%	28%	42%	45%	43%
Trabalho	TRT9	48%	46%	17%	53%	51%	52%
Superior	TSE	30%	50%	-	50%	50%	51%
Superior	TST	23%	18%	0%	55%	54%	45%

Fonte: CNJ (2019).

A participação feminina no Poder Judiciário é maior como servidora, ocupando 56,6% dos cargos nos últimos 10 anos e 56,8% das funções de confiança ou cargos comissionados. Sendo assim, é o setor de maior evolução da inserção nas mulheres no Poder Judiciário, superando a representatividade da população brasileira feminina (CNJ, 2019).

Percebe-se que o número de mulheres na magistratura é maior na primeira instância, em que o ingresso depende da sua aprovação em concurso público. Já nos cargos para os quais o critério de acesso é político, como nos tribunais, ainda é muito reduzida sua presença (DIAS, 2008).

Ademais, a inserção das mulheres no Judiciário ainda não resultou em modificações significativas no sistema conservador e patriarcal, pois muitas delas que ingressaram em tais carreiras não conseguem romper com tal modelo, adotando posturas similares aos dos homens, por receio de serem consideradas como ineficientes.

Como destaca Bonelli e Oliveira (2020), é de suma importância uma composição heterogênea do Poder Judiciário, inclusive para garantir que as decisões não sejam fundadas em padrões conservadores e valores masculinos, como ainda tem sido evidenciado em nossos tribunais. Conforme apresentado por Salgado (2016), ao analisar julgados envolvendo dano moral e nudez feminina, de casos emblemáticos como da atriz Maitê Proença e da escritora Fernanda Yang, situações em que desembargadores emitiram votos com forte carga de valores masculinos, ao opinar que a nudez da primeira não enseja grande dano por ser uma mulher bonita, e a segunda por ter uma “moral elástica”.

Ressalta-se que a mera presença das mulheres no Poder Judiciário,

[...] não altera a visão dominante do profissionalismo, que ao focar a excelência como neutra invisibiliza a distribuição desigual de privilégios e desvantagens quanto a gênero e cor/raça no ingresso e na ascensão. Mesmo com uma trajetória bastante estruturada, com etapas de progressão padronizadas, os resultados chamam a atenção para o predomínio de magistrados brancos do gênero masculino nas posições de maior poder profissional, como também nos tribunais com mais autonomia e recursos, o que varia regionalmente e por segmento da Justiça. (BONELLI; OLIVEIRA, 2020, p. 144).

A prevalência dos modelos masculinos também pode ser percebida quando são analisadas as bancas de concurso público para magistratura, onde a participação feminina é de aproximadamente 10%, desde 1988.

Embora o número de mulheres nessa carreira tenha aumentado, as bancas ainda são majoritariamente masculinas (SALGADO, 2016).

Outro dado interessante apresentado por Bonelli e Oliveira (2020) é acerca do impacto da vida familiar na carreira, indicando o percentual de casados por gênero: 58% das Desembargadoras e 89% dos Desembargadores são casados; 73% das Juízas Substitutas e 79% dos Juizes Substitutos. Quanto a paternidade/maternidade, 84% das Desembargadoras e 96% deles têm filhos; 78% das Juízas Titulares e 83% dos Juizes, 58% das Juízas Substitutas e 60% deles. Demonstra-se, assim, que o gênero e a acumulação com as atividades domésticas (casamento/maternidade) são óbices à ascensão nas carreiras do Poder Judiciário.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Da análise dos dados quantitativos e dos estudos a respeito da temática, afixa-se que embora a inserção das mulheres nas carreiras jurídicas esteja aumentando significativamente, o percurso de homens e mulheres, ao longo da carreira, demonstra que a igualdade de gênero ainda não existe nesta área, pois mesmo que sejam em maior número dentre os formados em bacharelado em Direito, as mulheres têm encontrado dificuldades para progredir na carreira, tanto na esfera privada quanto na pública.

Como bem salienta Salgado (2016), a área jurídica ainda é dominada por valores patriarcais e sob a égide de um conservadorismo e pretensão cavalheirismo, e as mulheres são tratadas de forma diferenciada, tanto quando atuam como profissionais dessa seara como quando são parte no processo. No aspecto profissional, sua inserção na área resultou na divisão do trabalho por gênero, conforme confirmam os dados apresentados nesta pesquisa, com as mulheres ocupando postos de trabalho com menor remuneração e prestígio ou poder.

Assim sendo, estudos e debates sobre o tema se apresentam pertinentes para buscar caminhos, estabelecer políticas públicas e programas para

propiciar a verdadeira igualdade de gênero da área, o que resultaria, além da inserção, em condições reais para manutenção e ascensão nas carreiras.

REFERÊNCIAS

BARBALHO, R. M. *A feminização das carreiras jurídicas: construções identitárias de advogadas e juízas no âmbito do profissionalismo*. 2008. 192 f. Tese (Doutorado em Ciências Humanas) - Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2008.

BERTOLIN, P. T. M. Feminização da advocacia e ascensão das mulheres na sociedade de advogados. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 47, n. 163, p. 16-42, jan./mar. 2017.

BONELLI, M. G.; OLIVEIRA, F. L. Mulheres magistradas e a construção do gênero na carreira judicial. *Novos Estudos*, São Paulo, v. 39, p. 143-163, jan./abr. 2020.

BOURDIEU, P. *A dominação masculina*. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 24 jul. 2020.

BRASIL. [Estatuto da Advocacia e Ordem dos Advogados do Brasil (1994)]. *Estatuto da Advocacia e Ordem dos Advogados do Brasil e lei complementar*. Brasília, DF: OAB; Conselho Federal, 2020.

CASTELLS, M. *A sociedade em rede*. A era da informação: economia, sociedade e cultura. Tradução: Roneide Venâncio Majer. 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Portaria n.º 66, de 4 de setembro de 2018*. Institui Grupo de Trabalho para elaboração de estudos, análise de cenários, eventos de capacitação e diálogo com os Tribunais sobre o cumprimento da Resolução n.º 255, de 4 de setembro de 2018. Brasília, DF, 2018.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Portaria n.º 126, de 15 de outubro de 2018*. Altera a composição do Grupo de Trabalho para elaboração de estudos, análise de cenários, eventos de capacitação e diálogo com os Tribunais sobre o cumprimento da Resolução n.º 255, de 4 de setembro de 2018, instituída pela Portaria n.º 66, de 4 de setembro de 2018. Brasília, DF, 2018.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução n.º 255, de 4 de setembro de 2018*. Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Brasília, DF, 2018.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Diagnóstico da participação feminina no poder judiciário*. Brasília, DF, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/05/cae277dd017bb4d4457755febf5eed9f.pdf>. Acesso em: 24 jul. 2020.

DIAS, M. B. A mulher e o Poder Judiciário. *Portal Jurídico Investidura*, Florianópolis, 10 dez. 2008. Disponível em: <http://investidura.com.br/biblioteca-juridica/artigos/judiciario/2229-a-mulher-e-o-poder-judiciario>. Acesso em: 24 jul. 2020.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. *Relatório do Observatório do Ensino do Direito*. Rio de Janeiro, 2013. v. 1, n. 1. Disponível em: https://direitosp.fgv.br/sites/direitosp.fgv.br/files/arquivos/relatorio_oed_out_2013quem_e_o_professor_de_direito_no_brasil.pdf. Acesso em: 13 ago. 2020.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. *Censo da Educação Superior 2017*. Brasília, DF: INEP, Diretoria de Estatísticas Educacionais, 2017. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/docman/setembro-2018-pdf/97041-apresentac-a-o-censo-superior-u-ltimo/file>. Acesso em: 23 jul. 2020.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. *Resolução n.º 101, de 4 de novembro de 2014*. Brasília, DF, 2014.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. Primeira mulher presidente de subseção conta os bastidores de sua eleição. *Jornal da Advocacia*, Brasília, DF, 25 abr. 2019. Disponível em: <http://www.oabsp.org.br/noticias/2019/04/primeira-mulher-presidente-de-subsecao-counta-os-bastidores-de-sua-eleicao.12939>. Acesso em: 13 ago. 2020.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. Institucional. *Quadro da advocacia*. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://www.oab.org.br/institucionalconselhoafederal/quadroadvogados>. Acesso em: 13 ago. 2020.

PEREIRA, L. M. *O enfrentamento das barreiras de ingresso, manutenção e ascensão pelas advogadas ao longo de suas trajetórias profissionais*. 2015. 81 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Fundação Instituto Capixaba de Pesquisa em Contabilidade, Economia e Finanças, Vitória, 2015.

SALGADO, G. M. As mulheres no campo do direito: retratos de um machismo à brasileira. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia*, Uberlândia, v. 44, n. 2, p. 64-88, jan./jun. 2016.

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil para análise histórica. *Revista Educação e Realidade Gênero e Mulheres*, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71-99, jul./dez 1995.