

INTRODUÇÃO

A Constituição da República do Brasil de 1988 garante a igualdade entre todos os brasileiros e a não discriminação por qualquer motivo, resguarda que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações e proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

No plano internacional, a Declaração dos Direitos Humanos, afirma que a capacidade do gozo dos direitos e das liberdades não considera qualquer distinção de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

Ademais, constitui Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas, nº 5, alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.

Em compromissos internacionais de não discriminação de gênero, o Brasil ratificou Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher e o Protocolo Facultativo da referida convenção.

Até o início do século passado, as brasileiras não podiam trabalhar sem a devida autorização dos maridos ou dos pais, os primeiros passos rumo à modificação dessa e de outras realidades discriminatórias foram dados por mulheres que questionaram o sistema de desenvolvimento baseado no patriarcalismo, a fim de modificar essa hierarquia que subjugava as mulheres.

Hoje, muito se avançou no caminho na igualdade de gêneros, assim, apesar dos avanços obtidos no Brasil desde a Constituição de 1988 a realidade é que as mulheres ainda sofrem restrições em relação ao acesso e ascensão profissional, seja no setor privado ou público.

Muitas mulheres têm que enfrentar fortes dificuldades impostas no ambiente de trabalho, marcado por uma cultura machista, mas, também, outras formas de discriminação, exploração e desvalorização de seu trabalho, restrições em razão do sexo, muitas vezes veladas, coberta por um véu que se torna imperceptível ou mesmo tolerado no ambiente de trabalho, como por exemplo, discriminação da mulher pela possibilidade de gravidez quando se encontra em fase reprodutiva, assédio sexual, assédio moral, e outras mais.

Portanto, analisar as desigualdades entre os gêneros na composição da Justiça Estadual, suas relações com a política institucional e a gestão interna do poder, além dos obstáculos na ascensão da carreira de magistradas e servidoras movem esse artigo, cujo argumento cinge-se na relevância de uma composição de gênero mais equitativa como meio de fortalecimento das condições institucionais que garantem representatividade e voz, sobretudo, os direitos humanos das mulheres.

Transformar “homens” e “mulheres” em problemática, afasta as categorias fixas dadas de antemão pelos aspectos culturais e sociais, possibilitando que o debate sobre gênero aprofunde os sentidos construídos sobre o masculino e o feminino, segundo Severi (2016, p. 4).

Portanto, gênero deve ser pensado de forma reflexiva na perspectiva científica, a fim de investigar como ele organiza as relações sociais, dá significado às coisas, define as identidades e constrói hierarquização pelas diferenças sexuais, inferiorizando, em sua maioria, as mulheres.

Em pesquisas científicas, várias são as evidências que apontam para as múltiplas formas de manifestação de desigualdades de mulheres, por cor ou raça, no Brasil. Para mensurar a importância dessa abordagem, o Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas (IPEA), em parceria com o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM), destacou em 2011 (p. 3), que as desigualdades gênero e raça no Brasil de mulheres negras, vítimas do racismo e do sexismo, refletem os piores indicadores em praticamente todas as áreas analisadas na pesquisa.

O Fórum Econômico Mundial, no relatório anual “Global Gender Gap Report” de 2021, elaborado em 153 países, traz análise da paridade entre homens e mulheres nas áreas de saúde, educação, trabalho e política. Segundo o relatório, o Brasil é o país com uma das maiores desigualdades de gênero na América Latina, ocupando o 22º lugar entre 25 países da região, atribuindo esse fato a “baixa proporção de mulheres em cargos gerenciais, ao congelamento de seus salários e à sua baixa participação na força de trabalho e na renda”, e afirma ainda que serão necessários mais de dois séculos para haver igualdade entre os gêneros no trabalho.

Ademais, afirma o relatório que sem a inclusão e igualdade, não seremos capazes de cumprir “a promessa da Quarta Revolução Industrial para toda a sociedade, desenvolver nossas economias para uma maior prosperidade compartilhada ou alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU”, e no ritmo atual de mudança, levará quase um século para alcançar a paridade entre gêneros, “uma linha do tempo

que simplesmente não podemos aceitar no mundo globalizado de hoje, especialmente entre as gerações mais jovens que têm visões cada vez mais progressistas da igualdade de gênero.”

Nesta mesma toada, o Conselho Nacional de Justiça, elaborou em 2013, o Censo do Judiciário, que aponta uma participação majoritária de mulheres no Judiciário nacional, sendo 51% de mulheres e 49% de homens.

Desse modo, alumiar a participação das mulheres no judiciário tocantinense, a partir dos estudos e da categoria de gênero que aponta a persistência da discriminação na carreira de servidoras e magistradas, como suporte para a identificação das subjetividades envolvidas.

Na interseccionalidade, observamos que fenômenos sociais e culturais se interagem frequentemente, um deles é o racismo e o sexismo, que decorrem de práticas do Estado, ordenada e reproduzida por instituições que passam a ser internalizadas e naturalizadas, ou mesmo, “despercebidas” no âmbito institucional de uma organização seja pública ou privada, passando a ser formas de compreensão da relação de poder, razão pela qual, se constata uma maior quantidade de mulheres no judiciário, porém, a mesma proporção não reflete nos espaços de poder.

Portanto, as desigualdades de gênero derivam de uma participação ativa do Estado e suas instituições, desse modo, não é apenas um fato moral ou cultural, é o funcionamento normal da sociedade, que se torna base para as perspectivas da política, economia e das relações sociais.

De acordo com o IBGE, nas últimas três décadas, as mulheres dobraram sua participação profissional e já representam cerca de 44% da população economicamente ativa do país e com níveis de escolaridade mais elevados do que os homens, porém, a diferença salarial para funções semelhantes continua, assim, quanto maior é o poder de decisão dos cargos, menor é a participação feminina.

Ademais, mesmo que não exista distinção entre remunerações devido ao gênero no serviço público e a discriminação seja crime no Brasil, há um resquício cultural que ainda causa alguns prejuízos às servidoras quando do preenchimento de cargos gerenciais.

Estabelecer a equidade de gênero no judiciário não é tarefa simples, pois exige para além das mudanças cultural, exige sensibilização por meio da educação, construção de políticas de incentivo a participação feminina nos espaços de poder, além de ações

institucionais que visem construir modelos de gestão que promovam a igualdade de gênero, tratamento e promoção no trabalho e aos postos de comando no serviço público.

O Judiciário, como toda instituição pública é um ambiente em constante articulação e formulação das relações sociais, é instituição dinâmica, em constantes transformações, o que indica um campo de pesquisa com diversos desafios, notadamente na política de gênero, inclusive por se constituir, como um lugar de manifestação de desigualdades.

1. IGUALDADE DE GÊNEROS: UMA PROMESSA A CUMPRIR

Lelia Gonzales, filósofa e antropóloga brasileira, (1994, p. 384) diz que para falar de gênero e raça é necessário trazê-lo para a história, sob risco de compreendermos que se trata de um tema já superado ou de um não problema.

Dessa forma, para contextualizar o tema do artigo, a partir do plano internacional, pois lá que tudo se inicia, recordemos que é pós-guerra que o sistema internacional de direitos humanos começa a ser constituído, com a Declaração dos Direitos Humanos (1948)

Mas, no caso das mulheres, foi, sobretudo, a partir dos anos de 1970, na esteira do movimento de mulheres que revelavam que problemas referentes às mulheres estavam sendo negligenciados, inclusive, com graves violações à dignidade das mulheres, que tivemos avanços com a inserção dos direitos das mulheres no sistema internacional de direitos humanos, como agenda das organizações regionais e internacionais, que colocaram as mulheres com a possibilidade de tomar parte de debates públicos.

Então, foram os efeitos de movimentos de mulheres e da própria sociedade, que resultou em diversos marcos normativos, como: 1975 - Ano Internacional da Mulher; 1978 - I Conferência Mundial da Mulher, sob o lema “Igualdade, Desenvolvimento e Paz”, tema central: a eliminação da discriminação da mulher e o seu avanço social; 1977 - Dia 8 de Março, declarado pela ONU como dia Internacional da Mulher (ONU Mulheres, 2023, *on line*).

No Brasil, tivemos em 1988, a Constituição da República, garantiu que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações e proibiu a diferenciação de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Porém, foi a década de 90, os anos fundamentais para a igualdade de gênero, pois foram anos de ciclo de conferências sociais da ONU, como: a Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento, no Cairo - 1994 e a 4ª Conferência Mundial sobre a Mulher, em Pequim – 1995 (ONU Mulheres, 2023, *on line*), que foram marcos importantes, porque nelas há uma expansão do debate sobre gênero, sobre desigualdades de gênero, sobre direitos da mulheres etc.. e nesses documentos algo óbvio foi afirmado, notadamente na Declaração de Pequim, de 1995, que os direitos das mulheres são direitos humanos, numa reivindicação que nos direitos fundamentais, incluem-se os direitos das mulheres, e isso gerou diversas implicações, do direito à saúde, a integridade física, ao trabalho até às garantias de participação das mulheres na construção de políticas que incidem diretamente sobre elas e nos dias atuais.

Mas é justamente nessa expansão do debate, que o termo gênero passa a ser utilizado numa perspectiva que tensiona as hierarquias que organizam a sociedade, que colocam mulheres e homens em posição a qual possuem aptidões diferentes, também os diferenciam nas questões de família, reprodução, sexualidade, as quais teriam relação com o sexo biológico como o marcador dessas hierarquias.

É aí que começa a surgir, de maneira organizada, formas de oposição aos fundamentos da agenda de mulheres, passando a ser contestada por grupos que operam nos ambientes institucionais, inclusive. Esses grupos encontram o elemento central da contestação: que é o próprio conceito de gênero.

Porque o conceito de gênero, traz a perspectiva relacional e não de indivíduos reconhecidos biologicamente, afasta a naturalização das hierarquias, de que a inserção de mulheres e homens na sociedade se dá pelo sexo biológico, pela fisiologia.

A noção de gênero traz um questionamento em si, traz um olhar para as relações instituídas socialmente, daí surge a indagação de como as nossas instituições, especialmente o Poder Judiciário, inscrevem as relações de gênero nas suas políticas institucionais, nos seus marcos normativos.

Quando essa oposição a agenda de igualdade de gênero trás essa contestação esses grupos querem configurar esse movimento como ideologia de gênero. Foi na conferência de Pequim, 1995, que a ideologia de gênero é formulada, para combater o uso do termo gênero, barrar a expansão do debate, lá se fala muito de direitos reprodutivos, foi o foco da época.

Flavia Biroli nos seus textos (2021, *on line*), diz que estuda gênero desde 2003, afirma que o surgimento do debate de ideologia de gênero, foi uma forma de combater a agenda feminista, da mulher que entrou no debate público, nas agendas.

Antropóloga Sonia Correia (2018, p. 53), ativista feminista fundadora da SOS-Corpo, entidade feminista de Recife, detalha as negociações da pauta de gênero na ONU e na Conferência de Pequim em que grupos conservadores queriam vetar o uso do termo “gênero”.

Portanto, os espaços para o debate de gênero são conquistas recentes e desafiadoras, e carecem de cada vez mais alcançar espaços, em todas as suas dimensões. Quando limito direitos por razões de gênero, não é só a igualdade que estou ferindo, mas a própria democracia que tem como base, princípios e direitos conferidos a mulher, portanto, fere-se nossas bases constitucionais.

Assim, falar em gênero é expor desigualdades das quais mulheres vivenciam. É expor a responsabilidade do Estado por combater desigualdades e violências. Afinal, é função do Estado, por seu caráter público, através das políticas pública atuar nessas frentes no âmbito estatal, que por vezes querem transferir tão somente para as relações sociais e culturais.

Como exemplo da interferência institucional em políticas de igualdade, em 2019, na aprovação do PPA pelo governo executivo federal, foi vetado toda e qualquer referência a metas dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas (2015), que dentre eles temos a ODS 5 de igualdade de gênero e empoderamento de mulheres e meninas, com a justificativa que o dispositivo era inconstitucional, pois daria caráter obrigatório a procedimento previsto em ato internacional, está no texto encontrado na mensagem de veto a Lei nº 13.971, de 27 de dezembro de 2019.

Patrícia Tuma, (2017, p. 26) cita na sua pesquisa sobre mulheres na advocacia, que a desigualdade de gênero é constantemente produzida e reproduzida por meio de práticas culturais e simbólicas, que se encarregam de manter as mulheres “no seu lugar”, sedimentando a dicotomia em que masculino e feminino são considerados opostos e em que a eles são atribuídos diferentes comportamentos e formas de pensar.

O processo de reconhecimento das identidades nasce, segundo Nancy Fraser (2006, p. 231), com a evocação pelas minorias oprimidas o direito à diferença. Esses movimentos fomentaram a construção de uma identidade que fosse capaz de defini-los,

ou seja, que aproximasse os que se reconhecem como iguais e que se distanciasse da imagem do operário padrão (branco, masculino, americano e sindicalizado).

Desse modo, a política institucional interage com a (des)igualdade de gênero, pois na sociedade em geral, as relações estão completamente impregnadas da identidade de gênero, especialmente nos espaços onde se exerce o poder.

Igualdade de gênero, portanto, não significa que as mulheres e os homens têm de se tornar idênticos, mas, que seus direitos, responsabilidades e oportunidades não dependem do fato de terem nascido com o sexo feminino ou masculino.

Parafraseando Almeida (2019, p. 68), temos que o fato de mulheres (sujeitos identificados como minorias sociais) alcançarem posições de liderança não garante ela defenda pautas de interesses das mulheres ou que leve o debate de gênero e das mulheres aos espaços de poder.

O foco é trazer o debate para o microsistema da política pública para verificar a conformação de padrões já identificados no macrosistema da sociedade sobre a desigualdades de gênero, vez que “as políticas podem ser micropolíticas, quando têm objetivos regionalizados ou setoriais. Também se pode falar em políticas públicas mundiais, todas, no entanto, são frutos de macropolíticas, ou seja, políticas públicas concebidas por instituições governamentais.” (SOARES, 2012, p.19)

Afinal, barreiras invisíveis que atingem grupos considerados minoritários, como mulheres e negros, numa “segregação vertical”, expressão usada por Nancy Fraser (2006, p. 231), pode ser atribuído a escassa presença feminina nos cargos gerenciais no Judiciário devido ao tal do degrau quebrado, que as impediria de ultrapassar determinado patamar da hierarquia organizacional, é uma hipótese que será verificada.

A igualdade é o suporte sem o qual não há dignidade da pessoa humana, e, nos termos estabelecidos, constitucionalmente no Brasil e em instrumentos internacionais é também, basilar dos direitos humanos das mulheres. A igualdade de gênero dá a concretude da cidadania inclusiva e o exercício de direitos e garantias de acesso a cargos e espaços de poder pelas mulheres, porém, a depender do local onde a mulher está inserida constrói-se espaço permeado de valores sociais e culturais, que são por vezes reproduzidos no interior das instituições.

Observamos que a Política Nacional de Incentivo à participação institucional feminina no Poder Judiciário, foi traçada pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por meio da Resolução nº 255, de 4 de setembro de 2018; na sequência, a Resolução nº 376, de 2 de março de 2021, que regulou o emprego obrigatório da flexão de gênero para

nomear profissão ou demais designações na comunicação social e institucional do Poder Judiciário nacional, no entanto, a igualdade material e formal na ocupação de cargos de natureza gerencial por mulheres (servidoras e membros) na justiça estadual encontram limites ou barreiras que impede a ascensão na carreira, limitando-as a cargos básicos/subalternos.

2. REPRESENTATIVIDADE FEMININA NA JUSTIÇA ESTADUAL

As mulheres estão bem representadas na força de trabalho do Brasil, mas são relativamente escassas no topo dos cargos gerencias e de liderança nos tribunais estaduais do país, isso tende a não mudar tão cedo, vez que, o Conselho Nacional de Justiça possui política institucional desde 2018, através da Resolução nº. 255, que instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, porém, ainda tímida, pois conta apenas com a sensibilização das lideranças do judiciário nacional em implementarem políticas efetivas na sua esfera de atuação, o que não tem se verificado pelos números da participação feminina nos cargos gerencias nos tribunais estaduais.

Nesta escada institucional, que nem sempre os degraus são visíveis e claros para servidoras e magistradas, a grande maioria das mulheres atuam como força de trabalho que impulsionam os demais degraus superiores, exercendo, por meio de funções que podemos chamar de atividades que se concentram em funções básicas e essenciais, não caracterizado por atribuição decisória ou de poder.

Já para algumas servidoras e magistradas, as atividades na base da escada institucional representa possibilidade de ascensão, sendo, portanto, um ponto de partida para outros cargos e eventualmente, cargos gerenciais, embora o desafio de servidoras e magistradas negras ascenderem é ainda um desafio institucional.

Diversas são as possibilidades, quando se pensa em estrutura funcional e organização das funções em um ambiente de trabalho que levam a servidores e magistradas a ocuparem (ou não) funções que detenham poder decisório que influencie as políticas judiciárias ou institucional do Tribunal, de modo a mudar rumos e cultura arraigada, afinal, instituições são extensão da sociedade, continuidade de desafios que iniciam numa base piramidal elementar representada pela escola, pela infância.

Neste ponto específico, vemos que mulheres negras, compõe a minoria das mulheres nos Tribunais estaduais, já as mulheres brancas são maioria dentre elas, embora, o gênero feminino permanece, no geral, sendo minoria da força de trabalho de servidores e magistrados nos Tribunais Estaduais. (CNJ, 2020, *on line*)

Historicamente, a mulher, na estrutura dos papéis de gênero, ocupa a cadeira ao cuidado, o papel da cuidadora, numa sociedade onde há um papel a ser cumprido por homens e mulheres, desse modo, a presença das mulheres nos espaços de liderança tem relação com a busca em dar significados para o feminino, mas também, mudar as estruturas que a sustentam essa imensa escada que leva a cargos gerenciais.

O desafio é, especialmente, mulheres permanecerem indefinidamente na linha de frente das atividades básicas e essenciais, limitando-a a subirem na hierarquia, estacionando nos primeiros cargos básicos, trata-se, portanto, de barreira à paridade de gênero e isso significa que haverá, sempre, menos mulheres para ascenderem a cargos gerenciais, ao cargos que apontam ao topo, já que possuem maiores obstáculos de saírem do primeiro degrau, resultando em baixa efetividade a ascensão funcional e a ocupação de espaços de liderança.

É notório, nos últimos anos, que já tivemos grandes avanços e conquistas que permitiram maior paridade de gênero, que implicaram em adoções de políticas e programas favoráveis a defesa da diversidade, embora estejamos distantes das questões de gênero serem efetivamente uma prioridade na governança dos Tribunais.

Verifica-se grande movimentação e exposição do tema no Conselho Nacional de Justiça e nos Tribunais em geral, mas os dados quantitativos demonstram que as mulheres são minorias, minoria em quantidade nos Tribunais e na ocupação de cargos gerenciais e de liderança. Alguns Tribunais, inclusive, não detêm na sua base de dados informação da cor ou etnia das suas servidoras e magistradas, limitando uma atuação de políticas judiciárias mais específicas.

É necessário que os Tribunais reconheçam que a igualdade de gênero é um problema a ser resolvido, do contrário, as consequências podem prejudicar gravemente as mulheres, assim, enquanto o tema for tratado com pouca profundidade, algumas soluções como: metas para obter mais mulheres nos cargos gerenciais; a exigência de diversidade nas contratações para cargos puramente comissionado; o treinamento de gestores que ocupam cargos gerenciais; o despertar sobre o preconceito inconsciente; o estabelecimento de critérios de avaliação claros e a inclusão de

mais mulheres na fila para ascensão na carreira, não serão prioridades e tão pouco alcançados.

A força de trabalho feminina declarada de cor branca, são super-representadas nos tribunais estaduais, diferentemente do que se observa nos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2019, *on line*), que no relatório sobre as desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil, afirma a população ocupada (empregada) negra é superior à de cor ou raça branca, porém, quando se detém o olhar para a ocupação em cargos gerenciais, a pesquisa mostra significativa maioria de pessoas brancas ocupando-os (68,6% contra 29,9%). Portanto, as mulheres negras sentem os desafios de chegarem ao judiciário de forma mais aguda do que as mulheres brancas, mas difícil ainda, são ascenderem na carreira a nível gerencial e de poder.

Embora no serviço público não haja diferenciação salarial em razão do gênero, percebe-se que, modernamente, a forma de se atribuir diferenciação salarial entre gênero, necessariamente, passa pela ausência de política efetiva, digo, efetiva, pois, para além de debates e normativa formal encabeçada, por vezes, pelo Conselho Nacional de Justiça, as mudanças de fato não têm sido demonstradas pelos números nos tribunais estaduais, como também, pela não ocupação de funções gerenciais por mulheres que atribuem salários mais elevados aos seu ocupantes.

Sem o avanço dentro dessas perspectivas de colaborar com o aumento da representatividade feminina no judiciário, o objetivo do corpo orgânico funcional do judiciário perde ou deixa de ganhar a percepção do valor social do feminino, dos talentos de mulheres pretas, brancas, mães ou sem filhos.

3. IGUALDADE DE GÊNERO COMO DESAFIO INSTITUCIONAL

Nos anos 1960 e 1970, movimentavam-se no mundo ocidental palavras de ordem como “Trabalho igual, salário igual”, “Nosso corpo nos pertence”, “O privado é político” (OLIVEIRA e SOUZA, 2010, p. 27).

No final dos anos 1980 e na década seguinte, no Brasil, o processo dos direitos humanos no plano nacional é intensificado com a Carta de 1988, cujo movimento de mulheres é sujeito político ativo.

Dentre os movimentos orgânicos, um marco relevante foi o reconhecimento do dia internacional da mulher, cuja data nasceu de uma série de manifestações de

mulheres por melhores condições de trabalho no século XX, e é utilizada, até hoje, como ponto de reflexão sobre o longo caminho percorrido na trilha da igualdade entre homens e mulheres.

Diversidade e inclusão devem representar valores dos tribunais estaduais. A igualdade mais ainda, será sempre o primado constitucional estabelecido na Carta de 1988 que busca igualar os desiguais, dizendo que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” e que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações” dando por conseguinte, efetividade a democracia brasileira.

A igualdade entre gêneros pressupõe a proteção Estado, porém, ainda que numa aparente mudança social contemporânea, que se verifica maior participação feminina nos diversos espaços, e com isso, maior igualdade de gêneros, mulher continua vivendo uma situação marcada pela dupla discriminação: a ser mulher em uma sociedade machista e sexista e a luta por espaço no âmbito das relações de trabalho.

Segundo dados do IPEA (2011, *on line*), a divisão sexual do trabalho e as desigualdades de gênero nas famílias são as causas mais importantes da inserção desigual de homens e mulheres no mercado de trabalho.

A naturalização das obrigações femininas pelo trabalho doméstico impede que empregadores, legisladores e gestores públicos questionem regras de seleção, ascensão e remuneração, leis e serviços sociais disponíveis. (IPEA, 2011, *on line*).

Para a igualdade de gêneros, medidas devem ser integradas para compensar as desvantagens históricas e sociais das mulheres, pois as diferenças tornaram-se mais complexas no interior do ambiente de trabalho, que via de regra tem relação com atributos físicos, mentais, crenças, renda, educação e outros, e, de maneira geral, as mulheres são preteridas em sua ascensão profissional ou no desenvolvimento de suas carreiras, ou seja, são estereótipos que intensificam a luta por acesso e participação paritária de mulheres nos lugares de poder, e quando se trata de mulheres negras os desafios ainda são maiores.

Se “percorreremos estes espaços de decisão ocupados pela mão de obra feminina para percebermos que a maioria das mulheres negras não estão lá; estão, ainda, nas funções tradicionais, ou seja, limpando a sala da diretoria, da médica, da advogada, da redação dos jornais, dos tribunais, em resumo limpando a sala das decisões” (RUFINO, 2003, p. 32).

Outra percepção diferenciadora dos gêneros é o preconceito derivado da sexualidade, onde, num ambiente machista e sexista, a mulher atingiu o topo porque

usou de sua sexualidade e que se comporta como um homem, sem contar as pressões que mulheres vivem por ter conquistado cargo disputado, também, por homens.

Desse modo, ao chegar nos espaços de poder, a mulher deve adaptar-se às exigências do ambiente institucional, construir suas identidades moldadas na cultura institucional e buscar a grandes custos, desconstruir o estereótipo segregador de delicada e frágil, muitas vezes adotando comportamentos masculinos para essa afirmação.

Fato é que o preconceito permeia a trajetória ascensional da mulher na sua carreira, que vive “uma contradição: para ser respeitada, tem que pensar, agir e trabalhar “como homem”, mas, para ser amada tem que ser feminina, delicada, atenciosa, enfim, possuir predicados que desde a antiguidade são atribuídos à mulher” (BETIOL; TONELLI, 1991, p. 27).

No relatório da Mckinsey (2021, *on line*), sobre as “Mulheres no local de trabalho”, consta que mulheres têm maior probabilidade de sofrer discriminação no local de trabalho do que os homens e sofrem julgamento do tipo: são confundidas com alguém mais jovens, são submetidas a práticas não profissionais e observações humilhantes, se tratadas assim, não é de admirar que sejam negligenciados para promoção a cargos de gerenciais.

CONCLUSÃO

Há um arcabouço normativo no plano nacional e internacional, inclusive no âmbito do judiciário nacional, que garante a igualdade entre homens e mulheres no Brasil, porém, na realidade, essa igualdade ainda está distante de sua concretização.

Inegável que muito já se avançou no caminho na igualdade de gêneros desde a Constituição de 1988, no entanto, inúmeras mulheres, especialmente aquelas pertencentes a minorias sociais, ainda sofrem restrições em relação ao acesso e ascensão profissional, seja no setor privado ou público.

Portanto, a relevância de uma composição de gênero mais equitativa na Justiça Estadual representa meio de fortalecimento das condições institucionais que garantem representatividade e voz, sobretudo, os direitos humanos das mulheres. Desse modo, as desigualdades de gênero derivadas de uma participação ativa do Estado e suas

instituições, tende a ser minorada se houver intenso trabalho nas esferas da política, economia e das relações sociais.

Afinal, quando limito direitos por razões de gênero, não é só a igualdade que estou ferindo, mas a própria democracia e nossas bases constitucionais que tem como pilares princípios e direitos conferidos a mulher.

Assim, falar em gênero é expor desigualdades das quais mulheres vivenciam, é expor a responsabilidade do Estado por combater desigualdades e violência que tem o condão de atuar através de políticas pública.

Desse modo, a igualdade de gênero não significa que as mulheres e os homens têm de se tornar idênticos, mas, que seus direitos, responsabilidades e oportunidades não dependem do fato de terem nascido com o sexo feminino ou masculino.

Nesta escada institucional no Judiciário Estadual, que nem sempre os degraus são visíveis e claros para servidoras e magistradas, a grande maioria das mulheres atuam como força de trabalho que impulsionam os demais degraus superiores, exercendo, por meio de funções que podemos chamar de atividades que se concentram em funções básicas e essenciais, não caracterizado por atribuição decisória ou de poder.

É necessário, portanto, que os Tribunais reconheçam que a igualdade de gênero é um problema a ser resolvido, do contrário, as consequências podem prejudicar gravemente as mulheres enquanto o tema for tratado com pouca profundidade, perpetuando uma desigualdade e a sub-representatividade, especialmente, negligenciando a promoção de mulheres a cargos de gerenciais e aos espaços de poder nos Tribunais.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio. **Racismo Estrutural**. São Paulo: Jandaíra, 2019. Disponível em: <https://blogs.uninassau.edu.br/sites/blogs.uninassau.edu.br/files/anexo/racismo_estrutural_feminismos_-_silvio_luiz_de_almeida.pdf>. Acesso em 10 mar. 2023.

BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília: Senado Federal, 1967. Disponível em: <<http://www4.planalto.gov.br/legislacao/portal-legis/legislacao-historica/constituicoes-antiores-1>>. Acesso em: 10 jun. 2023.

BERTO, Patrícia Tuma Martins. **Feminização da advocacia e ascensão das mulheres nas sociedades de advogados**. Cadernos de Pesquisa, v. 47 n.163 p.16-42 jan./mar. 2017, Disponível em <<https://www.scielo.br/j/cp/a/Z8NrPDWppTw9HTVNfSgyGPt/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em 14 mar. 2023.

BIROLI, Flávia. Gênero e política: igualdade de gênero e diversidade sexual na crise da democracia. *Reciis – Revista Eletrônica de Comunicação, Informação & Inovação em Saúde*, Rio de Janeiro, v. 15, n. 3, p. 736-749, jul.-set. 2021, Disponível em <<https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/handle/icict/49020/2447-10065-1-PB.pdf?sequence=2&isAllowed=y>>. Acesso em 5 mar. 2023.

CNJ - Conselho Nacional de Justiça. **Censo do Poder Judiciário**. 2013. Disponível em: <[VIDEcenso.indd \(cnj.jus.br\)](#)>. Acesso em: 05 mar. 2023.

_____. **Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário**, 2021. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/rela-negros-negras-no-poder-judiciario-150921.pdf>>. Acesso em 05 jan. 2022.

_____. Resolução nº 376, de 2 de março de 2021. **Dispõe sobre o emprego obrigatório da flexão de gênero para nomear profissão ou demais designações na comunicação social e institucional do Poder Judiciário nacional**. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3765#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20emprego%20obrigat%C3%B3rio,institucional%20do%20Poder%20Judici%C3%A1rio%20nacional.>>> Acesso em: 11 abr. 2023.

_____. **Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário**. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/05/cae277dd017bb4d4457755febf5eed9f.pdf>>. Acesso em: 11 mar. 2023.

_____. Resolução nº. 255 de 04 de setembro de 2018. **Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário**. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_255_04092018_05092018143313.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2023.

CORREIA, Sonia. A “política do gênero”: um comentário genealógico, 2018. **Cadernos Pagus**. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/cpa/a/vwdzHh6pHS6ZBVskqfLrqrq/?format=pdf&lang=pt>> Acesso em 10 abr de 2023.

ETIOL, M. I. S.; TONELLI, M. J. A mulher executiva e suas relações de trabalho. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, [S. l.], v. 31, n. 4, p. 17–33, 1991. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/view/38618> . Acesso em: 16 abr. 2023.

Fórum Econômico Mundial. **Relatório Anual “Global Gender Gap Report”**. 2021. Disponível em: <[WEF GGGR 2021.pdf \(weforum.org\)](#)>. Acesso em 25 mar. 2023.

FRASER, Nancy. **Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça numa era pós-socialista**. Cadernos de Campo, São Paulo, nº 14/15, p. 231, 2006, tradução Júlio Assis Simões. Disponível em: <<file:///C:/Users/julia/Downloads/50109-Texto%20do%20artigo-61939-1-10-20130118.pdf>>. Acesso em 14 mar. 2023.

GONZÁLEZ, Lélia. “Lélia fala de Lélia”, **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, nº 2, 1994. Disponível em <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16220/14767>>. Acesso em 20 mar. 2023.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia E Estatística. **Relatório sobre as desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**. 2019. Disponível em: <[Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil | IBGE](#)> . Acesso em: 12 mar. 2023.

_____. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil. Estudos e Pesquisas, Informação Demográfica e Socioeconômica, nº. 41**. 2019, p. 4. Disponível em: <[liv101681_informativo.pdf \(greenme.com.br\)](#)>. Acesso em: 10 mar. 2023.

_____. **Estatísticas de Gênero - Uma análise dos resultados do Censo Demográfico 2010**. 2014, p. 59. Disponível em: <[liv88941.pdf \(ibge.gov.br\)](#)>. Acesso em: 10 abr. 2023.

_____. **Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Informação Demográfica e Socioeconômica, nº 38, p. 5, 2018. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf>. Acesso em 20 mar. 2023.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Retrato das Desigualdades, Gênero e Raça**. 2011, p.3. UNIFEM e IPEA. Disponível em: <[Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – Ipea](#)>. Acesso em: 12 abr. 2023.

MCKINSEY E COMPANY. **Mulheres no local de trabalho, 2021**. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>. Acesso em: 10 abr. 2023.

MENSAGEM nº 743, de 27 de dezembro de 2019 à Lei nº 13.971, de 27 de dezembro de 2019. **Institui o Plano Plurianual da União para o período de 2020 a 2023**. Brasília: Senado Federal, 2019. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2019/Msg/VEP/VEP-743.htm>. Acesso em 14 abr. 2023.

OLIVEIRA, Guacira Cesar de; BARROS, Ivônio e SOUZA, Maria Helena Souza (orgs). **Trilhas Feministas na Gestão Pública**. Brasília: CFEMEA: Fundação Ford, MDG3 Fund, 2010.164 p. Disponível em: <http://bibliotecadigital.abong.org.br/jspui/bitstream/11465/284/1/CFEMEA_Trilhas_Feminista_na_Gestao_Publica.pdf>. Acesso em 4 de fev.2023.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 2015. Disponível em: <<https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/por.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2023.

ONU Mulheres. **Sobre a ONU Mulheres**. 2023, *on line* <http://www.onumulheres.org.br/onu-mulheres/sobre-a-onu-mulheres/> . Acesso em: 5 abr. 2023.

RUFINO, Alzira, Configurações em Preto e Branco - Racismos contemporâneos - organização Ashoka. Empreendedores Sociais e Takano Cidadania. – Rio de Janeiro: **Takano Editora**, 2003.

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

SOARES, Hector Cury. Políticas públicas e controle judicial: o papel da decisão judicial. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, Brasília, v. 2, n. 1, p. 19-36, jan./jun. 2012. Disponível em: <<file:///C:/Users/outros/Downloads/1659-9112-2-PB.pdf>>. Acesso em: 5 abr. 2023.