

Representatividade de gênero e raça no sistema de justiça brasileiro

Autoras

Ela Wiecko Volkmer de Castilho*
 Carmen Hein de Campos**

RESUMO

O atual marco jurídico no Brasil permite a incorporação da perspectiva de gênero no sistema de justiça. A Constituição Federal proíbe a discriminação e o país é signatário de importantes instrumentos internacionais de direitos humanos das mulheres. No entanto, ao que tudo indica, esse marco legal não tem sido suficiente para garantir uma perspectiva de gênero no sistema de justiça. A partir do levantamento de dados atualizados do perfil das diversas carreiras jurídicas (Magistratura, Ministério Público e da Advocacia brasileira), com recorte de gênero, cor/raça/etnia argumentamos que há um déficit de representatividade feminina nessas carreiras e, ainda que em alguns lugares o número de mulheres e homens seja paritário, as funções de maior prestígio e poder são exercidas por homens. Nas cortes superiores, o sistema de indicação política privilegia a masculinidade branca. O gap de gênero é ainda maior quando examinado à luz do cruzamento de raça, demonstrando que a organização do sistema de justiça é racista e sexista, mantendo o privilégio masculino branco que controla a ascensão das mulheres, especialmente negras.

PALAVRAS-CHAVE:

SISTEMA DE JUSTIÇA BRASILEIRO, GÊNERO, RAÇA

Como citar este artigo

Wiecko Volkmer de Castilho, Ela y Hein de Campos, Carmen (2022). Representatividade de gênero e raça no sistema de justiça brasileiro. *REV. IGAL*, I (1), 121-136.

* Universidade de Brasília, UNB

** Centro Universitário Ritter dos Reis, UniRitter, integrante de Red Alas. E-mail: charmcampos@gmail.com.

ABSTRACT

The current legal framework in Brazil allows for the incorporation of a gender perspective in the justice system. The Federal Constitution prohibits discrimination and the country is a signatory to international instruments on women's human rights. However, it seems that this legal framework has not been sufficient to guarantee a gender perspective in the justice system. From the survey of updated female data on the profile of the various legal careers (judicial, state attorney and lawyers), with registration of gender, color/race/ethnicity, we argue that there is a deficit of representation in these careers and, although in some Few careers places the number of women and men on par, as the most prestigious and powerful roles are done by men. In the upper courts, the political appointment system favors white masculinity. The gender gap is an even larger mass mining that controls the rise of women, especially black women.

KEYWORDS:

BRAZILIAN LEGAL FRAMEWORK, GENDER, RACE.

1. Introdução

Este artigo discute a organização do sistema de justiça brasileiro desde uma perspectiva de gênero e raça e as iniciativas que vêm sendo tomadas pelos órgãos do sistema de justiça para aumentar a representação de mulheres e pessoas negras.

Por meio de pesquisa documental investiga-se o perfil das carreiras jurídicas (Magistratura, Ministério Público e Defensorias Públicas) de modo a responder à indagação sobre a sub-representação feminina nessas carreiras, especialmente em órgãos de poder.

O artigo está estruturado em quatro seções. No primeiro, de forma breve, é explicitado o marco normativo brasileiro (nacional e internacional), a organização do sistema de justiça brasileiro e a representação das mulheres em alguns dos seus órgãos: Judiciário, Ministério Público e Defensoria Pública. Nas seções dois, três e quatro, discute-se especificamente a representatividade feminina em cada uma das instâncias do sistema de justiça (Judiciário, Ministério Público e Defensorias) demonstrando-se a sub-representação das mulheres nessas corporações à vista de que mais da metade da população brasileira é de mulheres. Argumenta-se que a baixa representação feminina está relacionada a uma organização de gênero/raça que mantém as mulheres, especialmente negras, distante dos órgãos de poder do sistema de justiça.

2. Marco normativo

A Constituição Brasileira (1988) possui diversos comandos destinados a promover a igualdade e a justiça social, dentre eles os objetivos da República construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I) e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, idade, dentre outras formas de discriminação (art. 3º, IV). Além disso, o Brasil reconhece os tratados e convenções de direitos humanos como norma constitucional (art. 5º, § 3º). Dentre os vários tratados de direitos humanos ratificados pelo Estado brasileiro, interessam a esse artigo os que referem expressamente os deveres dos Estados de eliminar discriminações no âmbito do sistema de justiça, especialmente a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, 1979) e suas Recomendações Gerais (33 e 35), a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará, 1994) e a Convenção nº 111 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação (OIT, 1958). A primeira estabelece a obrigação dos Estados Partes de eliminarem todas as formas de discriminação contra mulheres tanto na esfera pública quanto na esfera privada. A segunda, a de eliminar a violência contra mulheres em todas as esferas da vida e a terceira estabelece a obrigação de não-discriminação em matéria de emprego e ocupação. A redução e eliminação das desigualdades entre mulheres e homens e a necessária inclusão da perspectiva de gênero também foi uma pauta presente na Conferência Mundial sobre Direitos Humanos (Viena, 1993) e na Conferência Mundial sobre a Mulher e sua Plataforma de Ação (Pequim, 1995) que estabeleceram compromissos e ações por parte dos Estados Membros.

No que se refere às mulheres no poder e na tomada de decisões, a Plataforma de Pequim afirma que a sub-representação das mulheres em cargos de direção no âmbito jurídico, por exemplo, tem impedido que elas exerçam impacto significativo em muitas instituições-chave (par. 184) e recomenda assegurar o mesmo direito que os homens de serem juizes e juizas, advogados e advogadas ou oficiais de justiça, bem como policiais e funcionários de estabelecimentos de detenção e penitenciários, entre outras ocupações (par. 232, m).

Na aplicação desse marco normativo relativo à participação das mulheres no sistema de justiça, a Recomendação Geral nº 33 da CEDAW preocupa-se com os procedimentos e a qualidade da justiça para as mulheres em todos os níveis dos sistemas de justiça, incluindo mecanismos especializados e quase judiciais¹. Aponta seis componentes interrelacionados e essenciais - justiciabilidade, disponibilidade, acessibilidade, boa qualidade, provisão de remédios para as vítimas e prestação de contas dos sistemas de justiça - como necessários para garantir o acesso à justiça.

Interessa-nos as recomendações específicas sobre o componente da justiciabilidade entendido como "o acesso irrestrito das mulheres à justiça, bem como a capacidade e o empoderamento para reivindicar seus direitos estabelecidos na Convenção enquanto titulares desses direitos".

¹ Mecanismos quase judiciais compreendem todas as ações de órgãos ou agências administrativas públicas, similares àquelas realizadas pelo judiciário, que têm efeitos jurídicos e podem afetar direitos, deveres e prerrogativas.

A respeito da justiciabilidade, o Comitê faz nove recomendações aos Estados partes, dentre as quais analisaremos a indicada no item 15, alínea f, de seguinte teor:

Enfrentem e removam as barreiras à participação das mulheres como profissionais dentro de todos os órgãos e em todos os níveis dos sistemas judiciais e quase judiciais, e de serviços relacionados com a justiça. Adotem medidas, incluindo medidas especiais temporárias, para garantir que as mulheres estejam igualmente representadas no judiciário e em outros mecanismos de aplicação da lei, como magistradas, juízas, promotoras, defensoras públicas, advogadas, administradoras, mediadoras, agentes policiais, funcionárias judiciais e da justiça penal e peritas, bem como em outras capacidades profissionais.

Para enfrentar e remover as barreiras à participação das mulheres e diminuir o gap de gênero/raça, iniciativas têm sido tomadas pelas instituições, como por exemplo, a garantia legal para reserva às pessoas negras de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Ainda a reserva de 30% das vagas de estágio para pessoas autodeclaradas negras no âmbito da administração pública direta, autárquica e fundacional.

No âmbito do sistema de justiça, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) e o Conselho Nacional de Defensoras e Defensores Públicos Gerais (CONDEGE) são responsáveis pela edição e implementação de normas internas destinadas a promover a igualdade de gênero, raça, orientação sexual e deficiência. O Condege, diferentemente do CNJ e do CNMP, que são órgãos públicos, inclusive com status constitucional, é uma associação civil.

O CNJ assegurou a reserva de 20% de vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de ingresso na Magistratura nos editais de concursos públicos (Resolução n. 203/2015) e a reserva de 30% para pessoas autodeclaradas negras nos processos seletivos para estágio nos órgãos do Poder Judiciário (Resolução n. 336/2020).

O Ato Conjunto n. 24/2014 entre o Tribunal Superior do Trabalho e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho instituiu a "Política Nacional de Responsabilidade Socioambiental da Justiça do Trabalho - PNRSJT" que estabelece um ambiente socioambientalmente responsável e objetiva eliminar todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação. Em 2017, foi elaborada a Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Res. Adm. n. 3/2017).

O CNJ também instituiu a "Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário" (Resolução n. 255/2018) que, em seu art. 2º, convoca "os ramos e unidades do poder Judiciário" a participarem desse processo de transposição da igualdade formal em igualdade material, e adotarem "medidas tendentes a assegurar a igualdade de gênero no ambiente institucional". Entre elas, propostas de "diretrizes e mecanismos que orientem os órgãos judiciais a atuar para incentivar a participação de mulheres": (i) nos cargos de chefia e assessoramento; (ii) em bancas de concurso; e (iii) como expositoras em eventos institucionais.

O CNMP recomendou a instituição de programas e ações sobre equidade de gênero e raça no âmbito do Ministério Público da União e dos Estados (Recomendação n. 79/2020), arrolando 11 diretrizes e 5 tipos de medidas: I – ações afirmativas (conjunto de medidas e de ações de caráter temporário que visam a acelerar a igualdade de fato entre mulheres e homens); II – medidas de participação equilibrada (presença de mulheres e de homens em todos os âmbitos de tomada de decisão); III – medidas de igualdade de oportunidades para eliminar as disparidades nas relações de poder entre mulheres e homens; IV – estruturar as Ouvidorias com mecanismos ou canais adequados nos quais as mulheres possam representar sobre práticas discriminatórias, constrangedoras ou excludentes, reveladoras de discriminação direta ou indireta em razão de gênero, raça, orientação sexual e dentre outros, garantindo-se o sigilo da fonte como forma de proteção ao denunciante; V – medidas para valorizar o trabalho doméstico e de cuidado pelos homens, para que o exercício da maternidade não seja um obstáculo para a carreira profissional das mulheres.

Na advocacia privada, o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), aprovou a equidade de gênero (50%) e de 30% de negros e negras para registro de chapas (entre titulares e suplentes) pelo Provimento n. 202/2020.

3. O Judiciário e o perfil da Magistratura brasileira

O Poder Judiciário brasileiro é composto pelo Supremo Tribunal Federal, Superior Tribunal de Justiça, Tribunal Superior do Trabalho, Superior Tribunal Militar, Tribunal Superior Eleitoral, pela Justiça Federal de primeiro e segundo grau (juízes federais e Tribunais Regionais Federais), pela Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau (juízes do trabalho e Tribunais Regionais do Trabalho), pela Justiça Militar da União (auditorias), pela Justiça estadual de primeiro e segundo grau (juízes de direito e Tribunais de Justiça), pela Justiça estadual militar (auditorias e Tribunais de Justiça especializados ou não) (art. 92 e incisos, Brasil, 1988).

No que concerne ao perfil da Magistratura brasileira, o órgão máximo – o Supremo Tribunal Federal (STF) – é composto por onze ministros que possui nove homens e apenas duas são mulheres, todos são brancos (homens e mulheres) e com idade média em torno de 60 anos. Há dois ministros que podem ser considerados pardos, mas que não se autodeclaram como tal. As duas mulheres no STF representam 18,18% da composição do tribunal. Desde 1988, o STF contou apenas com três mulheres e apenas um homem que se autodeclara negro. O Superior Tribunal de Justiça (STJ) é composto por 33 ministros, apenas um negro. Atualmente, 27 são homens (81,81%) e 6 mulheres (18,18%). O Tribunal Superior do Trabalho (TST) é composto por 26 ministros, todos brancos, sendo 5 mulheres (19,23%) da sua composição. O Superior Tribunal Militar (STM) é composto por 13 ministros de cor branca, sendo 12 homens e apenas uma mulher. É o tribunal superior com menor participação feminina (7,69%).

O Tribunal Superior Eleitoral (TSE) é composto de, no mínimo, 7 ministros titulares. Desse total, três provêm do STF, dois do STJ e dois da Advocacia. O STF e o STJ fazem a escolha entre seus membros mediante eleição por voto secreto, enquanto os juízes oriundos da classe dos juristas são nomeados pelo Presidente da República a partir de duas listas elaboradas pelo STF. Atualmente nenhuma mulher compõe o TSE. Em 89 anos de existência apenas 8 mulheres integram o Plenário do TSE, como ministras efetivas ou substitutas.

Os ministros/as do STF, do STJ e do TST são escolhidos/as dentre cidadãos e cidadãs com mais de 35 e menos de 65 anos de idade, de notável saber jurídico e reputação ilibada, e nomeados pelo Presidente da República, após aprovação por maioria absoluta do Senado Federal. No STM, a escolha deve recair entre oficiais-generais da Marinha, Exército e Aeronáutica. Assim, a escolha para os mais altos tribunais do país é política.

Santiago Basebe-Serrano (2020) sugere que na América Latina, a independência judicial é o critério que determina a maior ou menor participação das mulheres nas mais altas cortes de justiça dos diversos países da região. Quanto maior a independência judicial, maior a participação de mulheres. Quando os níveis de autonomia de juízes/as decaem significativamente, a deslegitimação do Poder Judiciário atinge também o poder político. Ou seja, o nível de desconfiança com o Poder Judiciário também é percebido como desconfiança aos atores políticos que são os responsáveis pela indicação dos juízes e juízas. O descrédito na autonomia de magistrados faz com que mulheres sejam indicadas para os Tribunais Superiores, o que constitui uma estratégia para diminuir a desconfiança da população na interferência dos políticos na independência judicial.

Essa é uma análise central para entender a sub-representação de mulheres nesses órgãos, pois a baixa representação feminina no Congresso Nacional repercute na pouca indicação de mulheres para as cortes superiores. Além disso, pode-se argumentar que face à organização generificada dos tribunais, as magistradas não estão à frente das organizações de classe das instituições do sistema, e por isso, fazem menos política institucional, diminuindo consideravelmente a possibilidade de indicação para os Tribunais Superiores. Assim, a indicação é uma relação de poder que envolve interesses de quem indica (Presidência da República) e de quem aprova a escolha (parlamentares).

Salienta-se também que a sub-representação de gênero é agravada pelo racismo, conforme se infere da Pesquisa sobre negros e negras no Poder Judiciário (CNJ, 2021). A Justiça do Trabalho é o ramo do Poder Judiciário com o maior percentual de magistrados negros (15,9%), seguido da Justiça Militar (14,8%), da Estadual (12,1%) e da Federal (2,6%).

O ingresso na Magistratura, Ministério Público ou Defensoria Pública depende da obtenção de um título de graduação em Direito em uma Faculdade de Direito e de aprovação em concurso público específico. Só no final do século XIX as mulheres passaram a bacharelar-se em Direito

no Brasil, não diferindo de outros países. A partir do século XX, nos anos 1970 elas passam a disputar concursos públicos enfrentando muito preconceito e discriminação e vão ocupando espaços gradativamente em todas as profissões jurídicas. Nesse sentido, vale referir que a primeira juíza de direito no Brasil ingressou na Magistratura em 1954² (TRE, 2022) e, apenas em 2000 foi nomeada a primeira mulher como ministra do STF³ (STF, 2022).

É interessante observar que, em 1888, três mulheres se formaram pela primeira vez em uma Faculdade de Direito – a Faculdade de Direito do Recife – no estado de Pernambuco. Passados 133 anos, em 2021, o número de mulheres cadastradas na Ordem dos Advogados do Brasil superou o de homens e assim se mantém⁴.

Mas o maior número de mulheres advogadas ou de mulheres aptas a exercer a advocacia, não se manifesta na Magistratura brasileira, pois o ingresso de mulheres no Judiciário vem caindo. De 1991 a 2000, a proporção foi de 40%, percentual semelhante ao do período 2001–2010 (41%). A partir de 2011, a proporção baixou e, atualmente, as mulheres representam 38% do total da Magistratura. Na Justiça do Trabalho, o percentual sobe para 47%, na Justiça Estadual é de 36%, e na Justiça Federal vai a 32%. As mulheres representam 44% dos juízes substitutos; 39% dos juízes titulares e 23% dos desembargadores (CNJ, 2018, p. 8).

Quando se observa que as mulheres representam apenas 23% do número de desembargadores, percebe-se que há um filtro de gênero que as impede de ascender na carreira, mesmo que tenham ingressado no mesmo período que um juiz.

A média de idade é de 47 anos. A maior parte (80%) é casada ou possui união estável. Entre os homens, o percentual de casados é de 86% e entre as mulheres, 72% (CNJ, 2018, p. 15). Os solteiros/as representam 10%; os/as divorciados/as, 9%; e os/as viúvos/as 1%. A maioria tem filhos/as (78%), sendo 74% das mulheres e 81% dos homens (CNJ, 2018, p. 8). Maria da Glória Bonelli (2020, p.158) sugere que o casamento é um fator que impulsiona a carreira dos homens atuando como um privilégio de gênero. A paternidade não impede a ascensão, a maternidade, ao contrário, dificulta as oportunidades de remoção ou promoção. Assim, 84% das desembargadoras têm filhos, em contraste com os 96% dos desembargadores (Bonelli, 2020, p.157).

Um quinto de magistrados/as possui familiares na carreira, porém a Magistratura vem se tornando menos endógena com o passar do tempo: 30% de ingressantes até 1990 tinham familiares na magistratura, comparado a 18% dos que ingressaram entre 2001 e 2010, e 13% dos que entraram a partir de 2011. Isso explica por que, quanto maior a posição na hierarquia da carreira, maior a proporção dos que têm familiares na Magistratura (CNJ, 2018, p. 15).

No que se refere ao perfil étnico-racial, a maioria se declara branca (80,3%), 18,1% negros (16,5% pardos e 1,6% pretos), e 1,6% de origem asiática (amarelo) (CNJ, 2018, p.8). No entanto, em alguns estados do Sul do país, a branquitude chega a mais de 90%. Menos de 1% de magistrados/as (54) em atividade declararam ter ingressado na Magistratura por meio de reserva de vagas. São 30 em vagas destinadas às pessoas com deficiência e 24 às pessoas negras (CNJ, 2018, p.26). A política de cotas raciais e sociais para os cursos superiores no Brasil vigora desde 2002 e na Magistratura, desde 2014, mas o ingresso de negras e negros na Magistratura ainda é tímido.

O perfil privilegiado da branquitude masculina pode ser explicado pela origem social. A maioria tem origem nos estratos sociais mais altos, sendo que 51% deles têm o pai com ensino superior completo ou mais, e 42% com a mãe na mesma faixa de escolaridade. Quanto mais recente o ingresso na carreira, maior é a proporção de magistrados/as com pais com ensino superior completo ou mais (CNJ, 2018, p.15).

Tal fato pode ser confirmado pelo Censo da Educação Superior no Brasil, segundo o qual apenas 21,4% da população entre 18 e 24 anos frequenta o ensino superior (INEP, 2020, p. 3). Além disso, a educação privada responde por 75,5% das matrículas nos cursos de graduação, o que corresponde a três em cada quatro alunos/as matriculados/as (INEP, 2020, p.19). O Direito é o curso com maior número de matrículas na rede privada, atingindo 17% de todas as matrículas e o terceiro na rede pública nos cursos presenciais (INEP, 2020, p.34).

² Entretanto, Auri Moura Costa foi nomeada em 1939 para o cargo de juíza municipal no Estado do Ceará. Disponível em <https://www.tre-ce.jus.br/o-tre/memoria-eleitoral/desembargadora-auri-moura-costa>. Thereza Grisólia Tang é a primeira juíza de direito, com ingresso por concurso público, em 1954, no Tribunal de Justiça de Santa Catarina. Disponível em https://www.wikiwand.com/pt/Thereza_Gris%C3%B3lia_Tang. Acesso em 27 de jul. de 2022.

³ Por decreto de 23 de novembro de 2000, Ellen Gracie Northfleet foi nomeada para exercer o cargo de ministra do Supremo Tribunal Federal. Disponível em <https://portal.stf.jus.br/ostf/ministros/verMinistro.asp?periodo=STF&tid=35>. Acesso em 27 de jul. de 2022.

⁴ O site da OAB Nacional, atualizado diariamente, aponta 656.342 advogadas e 635.781 advogados. Disponível em www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/quadroadvogados Acesso em 27 de julho de 2022.

A dinâmica social para o ingresso na Magistratura opera desde cedo nas interseccionalidades de gênero, raça e classe impedindo as mulheres negras de ingressarem nas faculdades de Direito e, por consequência, na Magistratura. Assim, o gap de gênero/raça dificilmente será superado sem políticas inclusivas de longo prazo.

Bonelli (2020, p. 161) observa que o ingresso maior das mulheres no Poder Judiciário no período 2000–2010 não afetou a percentagem de juizes brancos. Assim, independentemente de concurso público para seleção, "o modelo brasileiro de ingresso no Judiciário consegu[e] manter a reprodução dos homens brancos na Magistratura, contendo a participação das 'minorias' na faixa de 35% a 40%".

A maior parte dos/as magistrados/as (67%) declarou ter ocupado algum cargo público antes do ingresso na Magistratura, sendo 70% para homens e 62% para mulheres. Quanto mais recente o ingresso na carreira, maior a proporção dos que foram servidores públicos (CNJ, 2018, p. 26), especialmente no próprio Poder Judiciário (CNJ, 2018, p. 28). Tal quadro sugere que as mulheres tendem a permanecer no primeiro emprego (Bonelli, 2020) e este emprego pode ser no Poder Judiciário, pois 56,6% dos servidores do judiciário nos últimos dez anos são mulheres (CNJ, 2019), enquanto os homens podem sentir-se estimulados a buscarem melhores oportunidades (Bonelli, 2020, p. 154).

Quase 70% dos magistrados realizaram algum curso de pós-graduação. A proporção de homens com pós-graduação é um pouco maior do que a de mulheres; e é maior, também, entre aqueles que ingressaram na carreira a partir de 2001 (CNJ, 2018, p. 21). Os dados parecem confirmar a hipótese de Basebe–Serrano (2020) de que a formação acadêmica pouco influencia na maior presença de mulheres no sistema de justiça.

Na média, 12,4% são docentes, sendo 16% homens e 6% mulheres. Lecionam em instituições privadas (41%); 34% em escolas da Magistratura; 14% em faculdades de Direito públicas e 11% em outras instituições (CNJ, 2018, p. 26). Nas escolas da Magistratura, as mulheres são 50% das docentes (CNJ, 2018, p. 29). Esse dado é relevante para se pensar a atuação da Red Alas nas escolas de formação jurídica, especialmente na magistratura brasileira.

4. Ministério Público e o perfil de seus membros no Brasil

A história da instituição no Brasil pode ser dividida em dois períodos: antes e depois da Constituição de 1988. De uma instituição vinculada ao Poder Executivo e que, inclusive exercia a defesa deste em juízo, passou a ter status constitucional, com autonomia funcional e administrativa em relação aos demais poderes. Foi inserida no capítulo "Das funções essenciais à justiça", junto com a Advocacia Pública, a Advocacia e a Defensoria Pública. Para Castilho e Sadek (1998, p. 7) "a análise das mudanças e prerrogativas introduzidas pelo Constituinte de 88 em relação ao Ministério Público permite sustentar que configuram a maior novidade consagrada pela nova Constituição do ponto de vista institucional, pois nenhuma outra instituição sofreu tão profunda modificação e teve igualmente alargada a sua possibilidade de atuação".

O Ministério Público foi declarado uma "instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado", tendo como missão "a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis" (CF, art. 127). Tem o poder-dever de atuar em matéria penal e não-penal e exerce o esse poder-dever no Judiciário e na Administração (CF, art. 129 e incisos), tendo como princípios institucionais a unidade, a indivisibilidade e a independência funcional⁵.

De acordo com o art. 128 da Constituição de 1988, a instituição do Ministério Público no Brasil abrange o Ministério Público da União que compreende: a) o Ministério Público Federal, b) o Ministério Público do Trabalho, c) o Ministério Público Militar, d) o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios, e os Ministérios Públicos dos Estados.

Os membros do Ministério Público da União atuam na Justiça Federal, na Justiça do Trabalho, na Justiça Militar da União e na Justiça do Distrito Federal e, também, nos Tribunais Superiores. O Ministério Público dos Estados atua na Justiça Estadual civil e militar.

⁵ Unidade é a capacidade de seus membros constituírem um só corpo, de forma que a manifestação de qualquer deles valerá sempre, na oportunidade, como manifestação de todo o órgão. Indivisibilidade é a característica de os membros poderem substituir-se reciprocamente, sem que haja prejuízo para o exercício da função institucional. Independência funcional significa que não devem subordinação intelectual ou ideológica a quem quer que seja, nem mesmo ao superior hierárquico. Atuam segundo os ditames da lei, do seu entendimento pessoal e da sua consciência.

O Procurador-Geral da República é o chefe do Ministério Público da União, do Ministério Público Federal e também, é o Procurador-Geral Eleitoral. Nomeado pelo Presidente da República, após aprovação do Senado Federal, tem, entre outras atribuições, nomear o Procurador-Geral do Trabalho, o Procurador-Geral da Justiça Militar, dar-lhes posse, e dar posse ao Procurador-Geral de Justiça do Distrito Federal. Os 26 Ministérios Públicos correspondentes aos estados federados têm seus procuradores-gerais nomeados pelos chefes do Poder Executivo local. A escolha em todos os ramos, exceto do Ministério Público Federal, é feita a partir de uma lista triplíce votada por integrantes das respectivas carreiras, para um mandato de dois anos, permitida uma recondução. No entanto, a Presidência da República pode escolher um nome fora da lista triplíce⁶.

O ingresso na carreira de membro e dos serviços auxiliares é feito por concurso público de provas ou de provas e títulos. Membros dos Ministérios Públicos estaduais e do Distrito Federal têm dois níveis de carreira: promotor de justiça e procurador de justiça. Membros do Ministério Público da União têm três níveis de carreira: são procuradores, procuradores regionais ou sub-procuradores-gerais da República, do Trabalho ou Militar.

O CNMP é presidido pelo Procurador-Geral da República e conta com 14 membros, todos homens de cor branca. Compete ao CNMP o controle da atuação administrativa e financeira do Ministério Público e do cumprimento dos deveres funcionais de seus membros.

Não há um censo nacional sobre o perfil dos integrantes das diversas carreiras que compõem o Ministério Público brasileiro, mas cabe mencionar o Projeto em trâmite sobre "Perfil étnico-racial do Ministério Público Brasileiro e Acompanhamento de Ações Afirmativas do CNMP".

A última publicação⁷ que divulga, de forma consolidada, as principais informações acerca da atuação finalística e administrativa de todos os ramos e todas as unidades do Ministério Público, indica o quantitativo total de 13.044 membros, 37.331 servidores, 18.930 estagiários de Direito e 8.141 estagiários de outras áreas, sem informar a composição, por sexo, cor/raça, etnia, idade, escolaridade e outros marcadores sociais.

No entanto, o estudo denominado "Cenários de Gênero" (2020) publicado pela Comissão de Planejamento Estratégico do CNMP levantou dados nos ramos e unidades do Ministério Público brasileiro relativos à participação das mulheres nos diversos níveis da carreira em cargos e funções de assessoramento, decisão e chefia, mas sem referência à cor/raça e etnia, o que é desejável considerando que o Brasil foi o último país da América a abolir formalmente a escravidão e ainda conta com uma população de 305 povos originários. O estudo revela que dentre 26 estados brasileiros mais o Distrito Federal, 11 deles têm de 50 a 59% de integrantes homens, 13 na faixa de 60 a 69% e três de 70 a 79%. Na média geral são 6.493 homens (59%) e 4.539 mulheres (41 %).

Revela também que desde a Constituição de 1988, houve 73 mandatos de mulheres como procuradoras-gerais (15%) e 413 mandatos de homens (85%), de lideranças femininas e masculinas, respectivamente. Neste mesmo marco temporal, na assunção ao cargo, 52 mulheres foram procuradoras-gerais versus 240 homens, representando um percentual de cerca de 18% e 82% respectivamente.

No que toca ao próprio CNMP, 11 mandatos foram femininos, frente a 87 mandatos masculinos, 11% e 89%, respectivamente, sendo 7 mulheres reconduzidas e 67 homens reconduzidos. Esta pequena amostra revela o paradoxo de uma instituição, cuja missão é a defesa da ordem jurídica, apresentar desigualdades de gênero na composição de seus quadros funcionais e sobretudo, baixa representatividade das mulheres nos cargos de direção e gestão.

Atualmente, são apenas seis procuradoras-gerais de justiça. Em todos os Ministérios Públicos a maioria desses cargos tem sido ocupada por homens, inclusive naqueles em que a maioria de seus integrantes é de mulheres.

Esse fenômeno segue padrões de generificação, chamados de estratificação, segmentação e sedimentação. Entende-se por estratificação o conjunto de obstáculos invisíveis que impedem as mulheres de ascender ao topo da carreira, daí a expressão "teto de vidro" (glass ceiling). Implica uma segregação vertical. Na segmentação, as mulheres se concentram em áreas das carreiras menos valorizadas pelos homens. Um exemplo parece ser o das Ouvidorias, em que o CNMP aponta existir uma proporção equilibrada entre homens e mulheres. Na sedimentação, as mulheres se organizam em enclaves como forma de estabelecer uma identidade. Por exemplo, em ofícios de criança e adolescente. Numa e noutra ocorre uma segregação horizontal. E por que ocorre a segregação vertical ou horizontal?

⁶ O atual presidente da República escolheu para Procurador-Geral da República um nome fora da lista triplíce e o reconduziu.

⁷ Publicação de 2018, com dados referentes a 2017, p. 31.

Atendo-se à segregação vertical, que impede a ascensão das mulheres nas profissões jurídicas, em especial no Ministério Público, algumas hipóteses podem ser elaboradas.

Numa primeira hipótese, se há um número baixo de mulheres na carreira, a sua presença nos cargos mais elevados e prestigiados será inevitavelmente baixa também. Ocorre que, mesmo nos Ministérios Públicos com número igual ou superior a 50% de mulheres, a participação nos espaços de poder continua minoritária. Decorre a segunda hipótese, uma resistência dos homens ao ingresso de mulheres. Como foram os primeiros a chegar na instituição e a moldá-la, estabeleceram mecanismos e práticas de reprodução do poder masculino.

Uma terceira hipótese refere-se à natureza das mulheres inapta ao exercício do poder, pois ausentes características e habilidades necessárias aos embates da esfera pública e por isso, não ingressam nas carreiras da Magistratura e do Ministério Público.

Por fim, a hipótese, segundo a qual, sendo difícil conciliar a vida profissional com a familiar, as mulheres não têm interesse nessas carreiras ou, quando têm e ingressam nelas, não disputam os espaços de maior visibilidade, prestígio e poder.

A segunda e a última hipótese, em conjunto, dão pistas para explicar os diagnósticos da desigualdade de gênero na Magistratura e no Ministério Público e do que pode ser feito para alcançar o objetivo da equidade.

Como fundamento dessa assertiva trazemos subsídios da I Conferência Nacional de Procuradoras da República ocorrida nos dias 15 e 16 de junho de 2018 e das cinco Conferências Regionais de Promotoras e Procuradoras dos Ministérios Públicos Estaduais, realizadas durante o ano de 2019.

A I Conferência Nacional teve como objetivo principal ouvir as mulheres do Ministério Público Federal sobre o que as atrai para esse serviço público, qual a visão que têm de seu próprio papel, quais os obstáculos e incentivos que encontram no exercício da profissão e como progredem na carreira, permitindo uma análise qualitativa e um diagnóstico subjetivo. Aos relatos somaram-se estatísticas construídas a partir de informações colhidas com a participação de todos, homens e mulheres, e muitos dados objetivos já coligidos (Percepção feminina, Memorial, 2018, p. 11.)

As cinco Conferências Regionais promovidas pelo CNMP e a Delegação da União Europeia no Brasil, por meio do projeto Diálogos Setoriais - "Perspectivas da Equidade de Gênero no Sistema de Justiça/Ministério Público" desenvolveram um diagnóstico, contemplando os 26 Ministérios Públicos Estaduais e o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios. Tiveram como finalidade estimular novas práticas e novos olhares para fortalecer a presença de mulheres e de lideranças femininas, para implementar o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS)5, da Agenda 2030 da ONU, e assim buscar o cumprimento do compromisso internacional assumido pelo Estado brasileiro de alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.

As conferências estruturaram-se em torno de seis eixos: Eixo I – Ingresso na carreira: recrutamento, seleção e capacitação; Eixo II – Condições de trabalho: saúde, segurança e bem-estar; Eixo III – Permanência na carreira: políticas institucionais, cursos, capacitações, treinamentos e boas práticas; Eixo IV – Movimentação na carreira: critérios, dificuldades e políticas de equidade; Eixo V – Carreira e outras jornadas: gênero e família; Eixo VI – Empoderamento, lideranças e participação político-institucional: igualdade de gênero e políticas de equidade.

Da 1ª Conferência Nacional de Procuradoras da República extraímos duas das propostas mais bem votadas: a) realizar diagnósticos e estudos para levantar dados e identificar as especificidades do concurso de ingresso no MPF que atuam como barreiras de gênero, étnicas e sociais, promovendo-se inclusive avaliações comparativas com outras carreiras nacionais e com outras carreiras do Ministério Público; b) organizar mais eventos sobre gênero para todos os membros e servidores.

Das propostas aprovadas na 1ª Conferência Regional de Promotoras e Procuradoras dos Ministérios Públicos Estaduais da Região Norte, em Manaus, em 22 e 23/2/2019, ressaltamos as duas de maior porcentagem de aprovação: a) não permitir que o gozo de licença-maternidade afete direitos funcionais, independentemente do estágio da carreira; b) Fomentar política institucional para que promotoras e procuradoras se sintam estimuladas a ocupar cargos de liderança.

Da 2ª Conferência Regional de Promotoras e Procuradoras dos Ministérios Públicos Estaduais da Região Nordeste, em Salvador, nos dias 29 e 30/3/2019, apontamos duas propostas mais votadas: a) Adotar a linguagem de gênero na legislação interna e em todos os expedientes da Administração Superior, inclusive na identidade funcional; b) Implementar cursos presenciais, à distância e itinerantes que possam ser ajustados à rotina diária das membras, servidoras, estagiárias e terceirizadas, e garantir a participação paritária e ativa das mulheres em mesas temáticas, painéis, congressos, seminários e cursos promovidos no âmbito da instituição.

Das propostas discutidas na 3ª Conferência Regional de Promotoras e Procuradoras dos Ministérios Públicos Estaduais da Região Centro-Oeste, em Goiânia, nos dias 26 e 27/4/2019, indicamos as duas que obtiveram maior aprovação: a) Propor aos Conselhos Superiores que os conteúdos programáticos dos editais de seleção nas carreiras do Ministério Público e dos cursos de ingresso e vitaliciamento contemplem temas de direitos humanos, especialmente relacionados às intersecções de gênero, raça e classe; b) Estimular a participação das mulheres que integram o Ministério Público em atividades institucionais e acadêmicas de formação continuada, propiciando logística e apoio necessários para minimizar as barreiras decorrentes do gênero.

Na 4ª Conferência Regional de Promotoras e Procuradoras dos Ministérios Públicos Estaduais da Região Sudeste, em São Paulo, nos dias 7 e 8/6/19, ressaltamos duas propostas dentre as que obtiveram maior aprovação: a) Instar as Corregedorias do CNMP e dos Ministérios Públicos a adotar ações de orientação aos membros da carreira no sentido de que condutas misóginas, difamações ou exposições públicas com viés de gênero, especialmente em pleitos eleitorais internos, constitui conduta incompatível com a função, passível de responsabilização; b) Eliminar a exigência da realização de exame de colpocitologia oncótica (papanicolau) e de mamografia e proibir quaisquer indagações de cunho invasivo à intimidade (frequência de atividade sexual, orientação sexual, número de parceiros/as, dentre outras) nos exames admissionais das mulheres na carreira do Ministério Público.

Por fim, das propostas aprovadas na 5ª Conferência Regional de Promotoras e Procuradoras dos Ministérios Públicos Estaduais da Região Sul, em Bento Gonçalves, nos dias 28 e 29/6/2019, apontamos duas dentre as mais votadas: a) Pugnar pela realização de debates, capacitações, palestras, com membras e membros, sobre o tema equidade de gênero, de forma permanente, com atenção especial para os cursos de ingresso, vitaliciamento e formação continuada; b) Buscar a implementação de fórum permanente de discussão acerca do papel da mulher no Ministério Público.

Antônia Barradas, perita especialista em gênero da União Europeia, que acompanhou todas as edições das conferências, compartilhou os resultados preliminares do levantamento que realizou durante os encontros sobre a percepção das mulheres do Ministério Público brasileiro a respeito do ingresso e permanência na carreira. Ao questionamento sobre o fato de que ser mulher implicava especificidades no desempenho da função de promotora ou procuradora de Justiça, a totalidade das mulheres inquiridas respondeu em sentido afirmativo. A perita explicou que as justificativas elaboradas centraram, por exemplo, em questões relacionadas à maternidade, tais como o direito a usufruir das licenças com o devido apoio institucional e sem discriminação.

As promotoras e procuradoras de Justiça também mencionaram a sobrecarga de trabalho devido à dupla jornada (profissional e doméstica) e questões de segurança nas comarcas. Entre as demandas elencadas para a melhoria da vida institucional, conforme Antônia Barradas, estão: mais incentivos ao aperfeiçoamento e à capacitação; mais segurança institucional e políticas específicas para evitar assédios moral e sexual; oferta de espaços, nas sedes, para apoio aos filhos e filhas crianças das profissionais.

Em relação aos incentivos à participação na política institucional, a grande maioria das promotoras e procuradoras de Justiça respondeu que a política atual desestimula as mulheres a concorrerem aos cargos de liderança. Surgem nomes masculinos para essas posições que repetem a ocupação dos cargos mais visíveis, com o apoio de outros colegas homens. Também mencionaram a falta de políticas de empoderamento, outras barreiras implícitas e padrões masculinos que necessitam mudar para que as mulheres possam ocupar posições de poder.

A fim de facilitar ou favorecer o exercício de posições de chefia e liderança, as entrevistadas propuseram "critérios de seleção mais objetivos e claros a nível de gênero, com base no mérito, a proporcionalidade nos cargos e cotas de gênero". Destacaram ainda, a importância de maior união entre mulheres, por meio da articulação de grupos de mulheres e capacitações "com o intuito de promover o empoderamento em processos eleitorais e posições de chefia".

Para Barradas, é essencial superar os desafios colocados, pois eles "não só representam um custo econômico e social, mas são também psicologicamente danosos para as mulheres, envolvendo a sua desvalorização, depreciação e – em muitos casos – silenciamento" (Diálogos, Memorial 5, p. 54).

5. A Defensoria Pública no Brasil e seu perfil

A Defensoria Pública é instituição essencial à função jurisdicional do Estado e tem por objetivo a orientação jurídica, a promoção dos direitos humanos e a defesa, em todos os graus, judicial e extrajudicial, dos direitos individuais e coletivos, de forma integral e gratuita, aos necessitados (CF, art. 134). No entanto, dentre as instituições do sistema de justiça é a que necessita ser fortalecida (pessoal e financeiramente) para estar presente em todas as comarcas, com número de servidores condizentes à sua missão constitucional. A Defensoria Pública organiza-se em Defensorias Públicas estaduais e Defensoria Pública da União (federal).

O último censo demográfico das Defensorias Públicas foi realizado em 2015 e constatou 5.486 defensores públicos estaduais e 549 defensores públicos federais. As defensorias estaduais apresentaram um equilíbrio de gênero, pois 51% de integrantes eram do sexo masculino e 49% do sexo feminino (Gonçalves et al. 2015, p. 16). No que concerne à faixa etária, 51,2% deles possuíam entre 31 e 49 anos. Ou seja, um perfil mais jovem que o da Magistratura. A maioria dos defensores públicos e das defensoras públicas estaduais se declarou branca (75%). As denominações preta, amarela e indígena representaram juntas apenas 4,4% e a parda 19,2% (Gonçalves et al., 2015, p.20). Ou seja, a maioria é jovem, branca e equilibrada quanto ao sexo. O mesmo foi encontrado na Defensoria Pública da Bahia em que 67,2% de defensores/as são brancos/as (2021) e na do Rio de Janeiro, onde 80% das defensoras se declararam brancas (Silva & Flauzina, 2021).

A maioria ingressou na Defensoria Pública em 2005 (60%) e por concurso público (88%), sendo que apenas 2% trabalhavam na instituição há mais de 30 anos (Gonçalves et al., 2015, p. 21).

No que se refere à motivação para o ingresso na carreira, a maioria considerou o trabalho social (91%), a estabilidade na carreira (93,6%) e a remuneração (81,7%) como importante ou muito importante. No tocante à atuação profissional, as áreas a que os defensores/as estiveram ligados/as ao longo da carreira foram: liberdade (criminal) 69,8%, criança e adolescente (59,4%), saúde (55,3%) e violência contra mulher (50%). Destaca-se ainda a atuação em direitos humanos (38,7%) (Gonçalves et al., 2015 p.22). No que se refere à carga de trabalho, 83,3% consideraram excessiva para o bom desempenho (idem, p. 49).

A maioria das Defensorias Públicas estaduais possuem centro de estudo ou escola jurídica própria (70,4%) que organizam e custeiam os cursos de formação e ou capacitação, incluindo pós-graduação (75%). No entanto, apenas 42% participaram de alguma capacitação, curso de especialização, pós-graduação lato sensu, mestrado ou doutorado organizados ou custeados pela Defensoria Pública (Gonçalves et al., 2015, p.55).

Os 26 Conselhos Superiores das Defensorias Públicas Estaduais e do Distrito Federal são compostos majoritariamente por homens e em nenhum deles há maioria feminina (Silva & Flauzina, 2021). Entretanto, dentre as instituições do sistema de justiça, a Defensoria Pública Estadual é a que possui maior percentual de mulheres. Ou seja, é a mais "feminizada" das carreiras e, até pouco tempo, não possuía o mesmo prestígio institucional e orçamentário que o Ministério Público e a Magistratura, e recebiam salários mais baixos.

O 1o Diagnóstico de Gênero realizado pela Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro (2018) constatou que 79,5% das defensoras consideram sua vida pessoal mais afetada que a dos colegas homens; ter mais responsabilidades nas tarefas domésticas (75%) e 9,86% afirmaram já terem sido preteridas para cargo de chefia por ser mulher.

Já a Defensoria Pública da União (DPU) é responsável pela prestação integral e gratuita de assistência jurídica, judicial e extrajudicial ao cidadão socialmente vulnerável perante os Juízos Federais, do Trabalho, Juntas e Juízos Eleitorais, Juízos Militares, as Auditorias Militares, Tribunal

Marítimo e perante as instâncias da Administração Pública Federal, Tribunais Superiores e Supremo Tribunal Federal, contemplando as mais diversas áreas de atuação, tais como os direitos humanos, previdenciário, criminal, entre outras (Gonçalves et al, 2015, p.83).

A DPU é composta por 549 integrantes, sendo 32% do sexo feminino e 68% do sexo masculino, na faixa etária entre 31 e 37 anos, (Gonçalves et al, 2015, p.84) majoritariamente branca (73,7%) e com apenas 2,5% autodeclarados negros. Ou seja, o perfil majoritário é composto por indivíduos jovens do sexo masculino, brancos, cuja idade média é de 37 anos de idade.

Parcela significativa ingressou na carreira após 2010 (45,1%), após concurso público exclusivo (99,7%). As motivações para o ingresso na carreira foram semelhantes às dos defensores públicos estaduais, sendo o interesse pelo trabalho social (92,9%), a estabilidade no cargo público (89,9%) e a remuneração (83,2%) as mais citadas (Gonçalves et al, 2015, p. 85).

O profissionalismo da carreira tem como referência o padrão masculino, branco e de camada média alta, o que dificulta o ingresso de mulheres, especialmente negras. No entanto, diante de interesses políticos de governantes e parlamentares nas indicações para os cargos de direção, a ideia de profissionalismo cede.

De acordo com a Pesquisa Nacional da Defensoria Pública (2021), 27,5% de Defensores/as Públicos/as provêm de famílias com renda de 10 a 20 salários-mínimos e 26,4% de famílias com renda acima de 20 salários mínimos. Esses resultados mostram que os relativamente mais privilegiados têm maior propensão para a carreira, mas existe alguma diversidade. O mesmo padrão foi encontrado ao analisar cor/raça/etnia. Impressiona o fato de que 74% de defensores/as públicos/as são brancos, enquanto a população brasileira é predominantemente composta por indivíduos pardos. Todavia, isso também se observa nas demais profissões do sistema de justiça.

6. Considerações finais

Verificamos que, em todas as carreiras examinadas (Magistratura, Ministério Público e Defensorias Públicas), a desigualdade de gênero é racializada e obedece a uma ordem de gênero que mantém a hegemonia masculina branca. No âmbito dos Tribunais Superiores e na Procuradoria-Geral da República é muito baixa a participação de mulheres. Isto se deve ao critério de nomeação política dos seus integrantes, que obedece a interesses do Executivo e do Congresso Nacional, em que as mulheres também estão sub-representadas. Ou seja, os critérios políticos de escolha tendem a excluir as mulheres. Nesse sentido, a discussão feminista, por um lado, deve se preocupar com a forma de indicação de magistrados para os Tribunais Superiores e de membros do Ministério Público para a PGR e, por outro, com o aumento da representação política das mulheres.

Por isso, as iniciativas institucionais de cotas ou de promoção da equidade de gênero, embora importantes, não têm sido suficientes para garantir a equidade de gênero e raça, pois, se a presença das mulheres é relevante, ela não é suficiente para que essas profissões rompam com a referência nos pares masculinos, brancos e de camada média alta que, por um lado, afirma o profissionalismo (masculino) das carreiras e por outro, leva à escolha de homens brancos para os altos cargos.

Além disso, ao se considerar o número de advogadas registradas na OAB e o número de mulheres nas profissões jurídicas, é de se supor que a grande maioria das mulheres continua a trabalhar em escritórios privados de advocacia ou em empresas, espaços em que estarão mais sujeitas à discriminação e competição (Bruschini & Lombardi, 1999), inclusive por clientes (Sciamarella, 2020). A estratificação da carreira (Bruschini & Lombardi, 1999; Bonelli, 2008), a divisão social e sexual do trabalho (Bonelli, 2008) e a internacionalização (Bertolin, 2017) contribuem para que as mulheres permaneçam como mão de obra mais barata e sujeita a piores condições de trabalho e com muita dificuldade de ascender a posições de comando. Além disso, a maternidade e o casamento reduzem as chances de sucesso ou ascensão na Advocacia, razão pela qual a Magistratura consiste em uma opção profissional para as mais jovens (Bruschini & Lombardi, 1999), mas a maternidade e as tarefas domésticas persistem como obstáculos ainda hoje para a ascensão na carreira (Bonelli, 2017; Sciamarella, 2020). Na Magistratura, a paternidade é maior que a maternidade e indica que o Judiciário não é um espaço mais "neutro" em termos de gênero (Sciamarella, 2020).

Ligia Afonso (2019, p. 317) observa que em Portugal, as mulheres são maioria na Advocacia e na Magistratura (que abrange magistrados judiciais e do Ministério Público). Contudo, "ocultas sob a superioridade numérica das mulheres, se destrinça situações de desigualdade real

reveladoras de dinâmicas de segmentação horizontal e vertical que arrastam as mulheres para as margens da profissão".

No contexto brasileiro, para Leda de Oliveira Pinho et al. (2019, p. 263) as "estruturas sociais conformadoras dos papéis masculino e feminino encontram na neutralidade discriminatória das normas que regem a carreira da Magistratura o espaço ideal para atravancar mudanças mais rápidas de cenário". A afirmação se aplica igualmente para as carreiras do Ministério Público e da Defensoria Pública.

Quais as possibilidades, então, de atender a Recomendação n. 33 da CEDAW e remover as barreiras à participação das mulheres como profissionais dentro de todos os órgãos e em todos os níveis do sistema judicial brasileiro, e de serviços relacionados com a justiça?

Para responder a essa pergunta é preciso ter em conta que o sistema de justiça está inserido num macrosistema sociocultural do país, de modo que reproduz um padrão estrutural. Alterações estruturais não serão promovidas por ações internas do sistema de justiça, mas por ações e fatores externos, na dimensão das relações econômicas, sociais e culturais. Assim, por exemplo, uma equalização das responsabilidades do cuidado para homens e mulheres e a valorização econômica das tarefas domésticas.

Todavia, essa constatação não significa que nada pode ou deve ser feito no interior do sistema de justiça. Há uma agenda de pesquisas de enfoque institucionalista, segundo o qual existe "um processo pelo qual instituições transmitem aos indivíduos fluxos de informação capazes de afetar e modificar comportamentos" (como citado em Pinho et al., 2019, p. 270). A teoria institucionalista afirma ser possível a construção de normas que atenuem os fatores estruturais. Nesse sentido:

Há uma crescente literatura que passa a associar gênero e neo institucionalismo, em um processo que Mackay e Waylen (2014) denominam de generificação das instituições (gendering). As perguntas feitas nesse processo versam sobre se há mesmo a possibilidade de mudança de desenhos institucionais de modo a que passem a contornar a discriminação por gênero, e como essas mudanças se institucionalizam e vêm para ficar (Pinho et al., 2019, p.272).

As Resoluções do CNJ e do CNMP antes referidas operam com essa possibilidade. O CNJ tomou a dianteira criando, pela Portaria CNJ n. 133/2018, o Laboratório de Inovação, Inteligência e Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (LIODS) para, entre outras ações, implementar a meta de empoderamento de meninas e mulheres e a sua participação em cargos públicos.

Iniciativas infralegais certamente possuem menor força para induzir mudanças, porque podem ser abandonadas quando mudam os dirigentes das instituições. Por isso, o debate em torno da maior representação de gênero e raça no sistema de justiça brasileiro deverá lidar com problemas estruturais, como o racismo e o sexismo e ainda, com a forma de escolha política para integrantes dos Tribunais Superiores, pois esses são obstáculos estruturais para a equidade do sistema de justiça brasileiro.

Referências

- Afonso, L.** (2019). *Feminização das profissões jurídicas: algumas notas sobre Portugal*. In: Castilho, E. W. V. et al. (Orgs.) *Perspectivas de gênero e o sistema de justiça brasileiro*. Brasília, 317-338.
- Basebe-Serrano, S.** (2020) ¿En qué medida la independencia judicial incide sobre la presencia de mujeres en altas cortes de justicia? América Latina en perspectiva comparada. *Política y gobierno*. Vol, XXVII, N 1, semestre, 1-15.
- Bertolin, P. T. M.** (2017). Feminização da advocacia e participação feminina nas sociedades de advogados. *Cadernos de Pesquisa: Fundação Carlos Chagas*, vol. 47, N.163, jan-mar, 16-42.
- Bonnelli, M. G.** (2016). Carreiras jurídicas e vida privada: intersecções entre trabalho e família. *Cadernos Pagu* (46), janeiro-abril, 245-277.
- Bonelli, M.G., Oliveira, F. L.** (2020) Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. São Paulo: *Novos Estudos CEBRAP*, Vol. 39, N. 1, jan-abril, 143-163.
- Bruschini, C., Lombardi, M.R.** (1999) Médicas, arquitetas, advogadas e engenheiras: mulheres em carreiras de prestígio. Florianópolis: *Estudos Feministas, Separata*, vol. 7, n. 1 e 2, 9-24.
- Castilho, E.W.V. de, Sadek, M.T.**(1998) *O Ministério Público Federal e a administração da justiça no Brasil*. São Paulo: IDESP: Sumaré.
- Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil.** *Provimento n. 202/2020*. Altera o art. 2º, o caput e o §1º do art. 3º, e o caput do art. 7º, e revoga os §§1º e 3º do art. 7º do Provimento n. 146/2011, que "Dispõe sobre os procedimentos, critérios, condições de elegibilidade, normas de campanha eleitoral e pressupostos de proclamação dos eleitos nas eleições dos Conselheiros e da Diretoria do Conselho Federal, dos Conselhos Seccionais e das Subseções da Ordem dos Advogados do Brasil e da Diretoria das Caixas de Assistência dos Advogados e dá outras providências". Disponível em <https://deoab.oab.org.br/pages/materia/316456>.
- Conselho Nacional de Defensoras e Defensores Públicos [CONDEGE].** (2021). Pesquisa Nacional da Defensoria Pública 2021. Disponível em Pesquisa Nacional da Defensoria Pública 2021 (pesquisanacionaldefensoria.com.br) Acesso em 30 de setembro de 2021.
- Conselho Nacional de Justiça [CNJ]** (2015). *Resolução n. 203 de 23 de junho de 2015*. Dispõe sobre a reserva aos negros, no âmbito do Poder Judiciário, de 20% (vinte por centos) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de ingresso na magistratura. Disponível em <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2203>.
- Conselho Nacional de Justiça** (2018). *Resolução n. 255, de 4 de setembro de 2018*. Institui a política nacional de incentivo à participação institucional feminina no Poder Judiciário. Disponível em <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2670>.
- Conselho Nacional de Justiça** (2018). *Perfil Sociodemográfico dos magistrados brasileiros*. Brasília: CNJ.
- Conselho Nacional de Justiça** (2018). *Portaria n. 133, de 28 de setembro de 2018*. Institui Comitê Interinstitucional destinado a proceder estudos e apresentar proposta de integração das metas do poder Judiciário com as metas e indicadores dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Agenda 2030. Disponível em https://atos.cnj.jus.br/files/portaria/portaria_133-28092018_14102018134936.pdf.
- Conselho Nacional de Justiça** (2019). *Diagnóstico da participação feminina no poder judiciário*. Brasília: CNJ.
- Conselho Nacional de Justiça** (2020). *Resolução n. 336 de 29 de setembro de 2020*. Dispõe sobre a promoção de cotas raciais nos programas de estágio dos órgãos do Poder Judiciário nacional. Disponível em <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3497>.
- Conselho Nacional de Justiça** (2021). *Pesquisa sobre negros e negras no poder judiciário*. Brasília: CNJ.
- Conselho Nacional do Ministério Público [CNMP]** (2019). *Ministério Público: um retrato 2018*. Brasília: CNMP, Vol. VII.

- Conselho Nacional do Ministério Público** (2019). *Cenários de Gênero*. Comissão de Planejamento Estratégico. Brasília: CNMP.
- Conselho Nacional do Ministério Público** (2019). Diálogos Brasil-União Europeia Perspectivas de Equidade de Gênero no Sistema de Justiça – Ministério Público. *Memorial 1ª Conferência Regional de Promotoras e Procuradoras de Justiça*. Edição da Região Norte: Manaus-AM, 22 e 23 de fevereiro de 2019, Brasília: CNMP.
- Conselho Nacional do Ministério Público** (2019). Memorial 2ª Conferência Regional de Promotoras e Procuradoras de Justiça. Edição da Região Nordeste: Salvador-BA, 29 e 30 de março de 2019. Brasília: CNMP.
- Conselho Nacional do Ministério Público** (2019). Memorial 3ª Conferência Regional de Promotoras e Procuradoras de Justiça. Edição da Região Centro-Oeste: Goiânia-GO, 26 e 27 de abril de 2019. Brasília: CNMP.
- Conselho Nacional do Ministério Público** (2019). Memorial 4ª Conferência Regional de Promotoras e Procuradoras de Justiça. Edição da Região Sudeste: São Paulo-SP, 7 e 8 de junho de 2019. Brasília: CNMP.
- Conselho Nacional do Ministério Público** (2019). Memorial 5ª Conferência Regional de Promotoras e Procuradoras de Justiça. Edição da Região Sul: Bento Gonçalves-RS, 28 e 29 de junho de 2019. Brasília: CNMP.
- Conselho Nacional do Ministério Público** (2020). Recomendação n. 70, de 30 de novembro de 2020 (2020) Recomenda a instituição de programas e ações sobre equidade de gênero e raça no âmbito do Ministério Público da União e dos Estados. Diário Eletrônico, Caderno Processual, edição de 02/12/2020.
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. (2022). Recuperado em 10 julho de 2021. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.
- Gonçalves, G. V., Brito, L. C. S. & Filgueira, Y. G. S. (Orgs.)** (2016). *IV Diagnóstico da Defensoria Pública no Brasil*. Brasília: Ministério da Justiça, Secretaria de Reforma do Judiciário.
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Anísio Teixeira [INEP]** (2020). *Censo da Educação Superior 2019*. Brasília: MEC.
- Ministério Público Federal [MPF]** (2018) Percepção Feminina. 1ª Conferência Nacional de Procuradoras da República. *Memorial*. Brasília: MPF.
- Pinho, L. O.; Alves, C. M. S. P., Gomes, M. T. U. & Sousa, P. F. C.** (2019). Perspectivas da participação feminina na Magistratura brasileira: dos obstáculos estruturais às possibilidades de inovação institucional. In: Castilho, E. W. V. et al. (Orgs.) *Perspectivas de gênero e o sistema de justiça brasileiro*. Brasília-DF, 261-284.
- Sciamarella, A. P.** (2020). *Magistratura e gênero: uma análise da condição profissional feminina no judiciário fluminense*. Rio de Janeiro: Autografia.
- Silva, E. C. & Flauzina, A. L. P.** (2021). A Defensoria Pública no Brasil: gênero, raça e poder. *Direito Público*, [S.l.], v. 18, n. 98, julho, ISSN 2236-1766. Disponível em: <<https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/5309>>. Acesso em: 26 set. 2021.
- Supremo Tribunal Federal – STF**. Ministros. *Ellen Gracie Northfleet*. Disponível em <https://portal.stf.jus.br/ostf/ministros/verMinistro.asp?periodo=STF&tid=35>. Acesso em 27 de jul. de 2022.
- Tribunal Regional Eleitoral – CE**. *Memória eleitoral – Desembargadora Auri Moura Costa*. Disponível em <https://www.tre-ce.jus.br/o-tre/memoria-eleitoral/desembargadora-auri-moura-costa>. Acesso em 27 de jul. de 2022.
- Tribunal Regional do Trabalho**. *Resolução Administrativa n. 3/2017*. Aprova a política de equidade de gênero, raça e diversidade do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Disponível em <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/resolucoes-administrativas?1>.

Tribunal Superior do Trabalho. Ato Conjunto n. 24/CSJ.TST.GP, de 13 de novembro de 2014. Institui a política nacional de responsabilidade socioambiental da Justiça do Trabalho (PN-RSJT). Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/52380>. Acesso em 10 de jul. de 2021.

Wikiwand, enciclopédia livre. *Thereza Grisólia Tang*. Disponível em https://www.wikiwand.com/pt/Thereza_Gris%C3%B3lia_Tang. Acesso em 27 de jul. de 2022.