

Ações afirmativas para equidade de gênero nas carreiras jurídicas

Affirmative actions for gender equity in legal careers

DOI:10.34117/bjdv7n1-736

Recebimento dos originais: 05/12/2020

Aceitação para publicação: 28/01/2021

Liz Elaine de Silvério e Oliveira Mendes

Mestre em Direitos Humanos pela Universidade Federal de Goiás

Endereço: Eixo Monumental, Praça do Buriti, Lote 2, Sede do MPDFT, Brasília-DF –
Brasil, CEP 70.091-900.

Instituição: Promotora no Ministério Público do Distrito Federal e Territórios

E-mail: liz-elaine@hotmail.com / liz@mpdft.mp.br

Maurides Macêdo

Pós-Doutorado na Universidade do Texas, Doutorado em História na PUC-SP.

Instituição: Professora titular na Universidade Federal de Goiás

Endereço: Rua C-263, n. 160, Apt. 1501, Edf. Terra Nobre, Nova Suíça, Goiânia, Goiás,
Brasil, CEP 74280260

E-mail. maurinha1312@hotmail.com / maurides131260@gmail.com

Margareth P. Arbues

Doutorado em Ciências da Religião e pós-doutorado em Direito e Vulnerabilidade.

Instituição: Professora na Universidade Federal de Goiás

Endereço: Rua C167 qd 405 lote 04 - Goiânia, Goiás, Brasil, CEP: 74255100.

E-mail. margareth_arbues@ufg.br

RESUMO

O objetivo desse artigo é discutir como o ingresso e a permanência das mulheres em cargos de gestão e comando nas carreiras jurídicas, no Brasil, ainda é residual. A base teórica para a discussão foram as teorias políticas feministas, os movimentos feministas e os tratados de direitos humanos que tematizam a necessidade de um novo olhar sobre a maternagem, o trabalho de cuidado (care) e a divisão sexual do trabalho, para que se alcance um reequilíbrio de gênero nos espaços de poder, em instituições públicas e privadas. A Constituição Federal de 1988 assegura a igualdade entre mulheres e homens como um direito fundamental e várias medidas legislativas e ações afirmativas estão previstas em normas de direito internacional e nacional e podem ser mecanismos eficientes de equiparação dos gêneros nas carreiras jurídicas, o que seguramente contribuirá para o aprofundamento da democracia brasileira.

Palavras-chave: Mulheres, ações afirmativas, Direitos Humanos, carreiras jurídicas.

ABSTRACT

The objective of this article is to discuss how the entry and permanence of women in management and command positions in legal careers in Brazil is still residual. The theoretical basis for the discussion were feminist political theories, feminist movements, and human rights treaties that address the need for a new look at maternity, care work, and the sexual division of labor in order to achieve a rebalancing of gender in spaces of

power, in public and private institutions. The 1988 Federal Constitution ensures equality between women and men as a fundamental right, and several legislative measures and affirmative actions are provided for in international and national law and can be efficient mechanisms for gender equality in legal careers, which will certainly contribute to the deepening of Brazilian democracy.

Keywords: Women, affirmative action, human rights, legal careers.

1 INTRODUÇÃO

O objetivo desse artigo é discutir a condição da mulher gestora nas carreiras jurídicas no Brasil. Nesse sentido esse estudo problematiza: como se dá o ingresso e a permanência das mulheres em cargos de gestão e comando nas carreiras jurídicas no Brasil? A hipótese é que esse ingresso ainda é residual e as mulheres são sub-representadas. A metodologia aqui adotada foi pesquisa bibliográfica, análise de indicadores econômicos e indicadores sociais, análise de normas jurídicas além de análise de dados de pesquisas do Conselho Nacional do Ministério Público. Teoricamente as reflexões feitas aqui se apoiaram em SEVERI, SCOTT, SAFFIOTI e FRASER, que permitiu uma análise com base nas teorias feministas da política especialmente no que tange ao reequilíbrio de gênero nos espaços de poder, em instituições públicas e privadas.

Em 2014, o Parlamento Latino-Americano (PARLATINO) e a agência das Nações Unidas para o empoderamento feminino (ONU Mulheres) reuniram-se, na cidade do Panamá, com o objetivo de construir estratégias para equiparar condições e oportunidades para as mulheres participarem mais ativamente da vida política em seus países. A paridade de mulheres e homens em cargos e espaços de tomada de decisão é uma meta que a ONU Mulheres considera essencial para uma profunda transformação das relações de gênero, com a eliminação das discriminações contra as mulheres operadas pelo sexismo (ONU Mulheres, 2014).

Os Estados latino-americanos e caribenhos foram exortados, como condição determinante para o aprofundamento da democracia, a adotarem medidas legislativas ou outras ações afirmativas em prol da paridade democrática, com ampla representatividade étnico-racial e de mulheres com deficiência ou outras experiências de exclusão social (ONU Mulheres, 2014).

O *Global Gender Gap Report* faz referência a 149 países quanto ao progresso em direção à paridade de gênero, em quatro dimensões temáticas: Participação e Oportunidade Econômicas, Realização Educacional, Saúde e Sobrevivência e Empoderamento Político. Em 2018, o Brasil caiu algumas posições no campo do

empoderamento político, passando a ocupar a 112^a colocação no ranking. No quesito *mulheres no parlamento*, o país ocupou, em 2018, a 126^a posição e, no quesito *mulheres em posições ministeriais*, a 139^a posição.

A representação feminina no Parlamento Federal Brasileiro aumentou exponencialmente em 2019, com acréscimo de aproximadamente 50% das Deputadas Federais. Esse progresso foi consequência de recentes medidas legislativas que propiciaram, no pleito de 2018, a reserva de 30% dos recursos dos fundos partidário e eleitoral e do tempo de propaganda eleitoral gratuita no rádio e na televisão para as mulheres¹. Sobre a feminização das carreiras típicas das profissões jurídicas, um dos estudos mais recentes, coordenado pela pesquisadora da Universidade de São Paulo Fabiana Cristina Severi, revelou como foi decisivo para o ingresso substancial das mulheres na magistratura paulista a não identificação pelo nome nas provas discursivas (SEVERI, 2016). A pesquisa de Maria da Glória Bonelli, em 2013, analisou as categorias gênero, profissionalismo e diversidade em carreiras da magistratura e da advocacia paulista e concluiu que a inserção das mulheres nesses espaços profissionais é subalterna, existindo um verdadeiro escalonamento das mulheres nessas carreiras, concentradas nos cargos iniciais e escassas nos cargos mais altos e de melhor remuneração.

Nos cargos jurídicos eletivos ou por ingresso mediante concurso público e seleção curricular, tem sido interrogado com frequência se seria constitucional a adoção de medidas legislativas ou outras ações de discriminação positiva para equacionar a participação feminina. O texto, referenciado pelas conquistas em direitos humanos das mulheres e com perspectiva teórico-político feminista, utiliza-se de fontes documentais, empíricas e doutrinárias para realizar uma breve reflexão sobre o debate contemporâneo em torno da gestão pública paritária e da adoção de ações afirmativas para equiparar a participação das mulheres nas carreiras jurídicas, destacando iniciativas recentes do Conselho Nacional de Justiça e do Conselho Nacional do Ministério Público em direção à despatriarcalização e à democratização das estruturas orgânicas e do modo de atuação da magistratura e do ministério público brasileiro (MATOS, 2013; BIROLI, 2017).

¹ As medidas legislativas foram tomadas pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5617, em 15 de março de 2018, e pelo Superior Tribunal Eleitoral, ao resolver a Consulta Eletrônica nº 0600252-18.2018.6.00.0000, em 22 de maio de 2018.

2 AS TEORIAS FEMINISTAS E A RACIONALIDADE DEMOCRÁTICA LIBERAL

As teorias feministas traduzem um pensamento no campo da ciência política intimamente conectado com a ação política feminista e modelado pelo valor *igualdade de gênero*. O foco das teorias feministas da política não seria diretamente as mulheres, mas as relações de poder que historicamente inscrevem as mulheres em desvantagens, pela ausência de uma perspectiva de gênero, ou seja, pela preconcepção de uma neutralidade normativa e de práticas nas instituições, o que decorre de uma racionalidade igualitária liberal e retórica que ignora a problemática dicotomia entre as esferas públicas e privadas (BIROLI, 2017). Gênero, como proposto por Joan Scott (1985), “é uma forma primeira de significar as relações de poder [...] e de compreender as relações complexas entre diversas formas de interação humana”, inclusive como “a política constrói o gênero e o gênero constrói a política” (SCOTT, 1985, p. 21-23).

Os movimentos e as teorias feministas terceiro mundistas, em processos mais intensos, dinâmicos e plurais, desde o século XX, criticam os modelos de democracia latino-americanos excludentes ou hierarquizados para impedir ou dificultar o acesso das mulheres aos espaços de tomada de decisão política. Os regimes democráticos no ocidente foram edificados em bases patriarcais e escravocratas. A democracia e seus valores de igualdade encontram barreiras em sociedades em que a distribuição de poder atende às reminiscências de uma diferença colonial, inscrita de modo combinado nos marcadores sociais de gênero, raça e classe. A democracia inscrita em um regime político liberal está fundada na pretensa autonomia dos sujeitos e, exatamente por isso, não é capaz de promover a igualdade de direitos entre as mulheres e os homens.

No pensamento liberal ocidental, os contratos, os pactos e as práticas políticas dependem da voluntariedade dos indivíduos para serem legítimos. A crítica feminista ao modelo de democracia liberal tem denunciado que as mulheres têm reduzida a capacidade de livremente fazer escolhas em uma sociedade racista, desigual e patriarcal, com assimetria de recursos das mulheres em relação aos homens, em decorrência dos papéis de gênero traduzidos em práticas sexistas² (BIROLI, 2016).

² Flávia Birolí argumenta que “os padrões desiguais de gênero permanecem na esfera privada, com a manutenção das mulheres como as principais responsáveis pelo trabalho doméstico e pela criação dos filhos, e na esfera pública, em que suas oportunidades são reduzidas e seus salários são menores em relação aos dos homens. Com isso, a possibilidade de não se tornar dependente de um companheiro – e mesmo de não fazer a opção pelo casamento – se reduz. Os contextos em que as preferências são produzidas e as escolhas são feitas permanecem, assim, estruturalmente assimétricos” (BIROLI, 2016).

Os contratualistas clássicos, à exceção de Hobbes³, explicavam, cada qual ao seu modo, a origem do Estado por meio da abstração em torno do contrato social, em que o homem, no exercício da razão e por liberalidade própria, admitia ceder parte de sua liberdade em troca de proteção do Estado, em um processo de transição do estado da natureza para o estado civil.

John Rawls, contratualista moderno, resgata o estado da natureza, ou posição original, para elaborar uma teoria da Justiça, compreendendo que por um artifício de representação um indivíduo mediano e eleito ao acaso, portanto, supostamente desinteressado, faria escolhas razoáveis para a distribuição da Justiça e para a organização da liberdade de todos os cidadãos. No entanto, esse indivíduo não seria alguém assexuado, e sim um chefe de família, ou seja, um homem. A questão que se coloca é a de saber se um julgamento imparcial de Justiça sobre estruturas básicas da sociedade ou sobre a resolução dos conflitos entre os cidadãos seria possível se desconsiderados das análises os contextos assimétricos quanto ao gênero (PATEMAM, 1993).

Carole Pateman (1993) aponta que, em relação às mulheres, a mudança do estado da natureza não aconteceu pela ficção jurídica do contrato social ou da posição original. As mulheres teriam aderido ao contrato sexual, pela subordinação aos seus pais e aos seus maridos, que as regiam em todos os atos da vida civil e familiar, em troca de proteção e status social. Ela observa que os filósofos adeptos do contratualismo se valeram do mito de subserviência “natural” das mulheres, fundamentada em uma diferença biológica de atributos entre os sexos para legitimar o poder dos homens. O patriarcado tradicional teria se adaptado à modernidade pelas estruturas de dominação e exploração previstas expressamente ou simbolicamente nos regimes matrimoniais religiosos ou civis, os quais se valem da divisão sexual do trabalho, da ética do cuidado e da autoridade masculina centrada na figura do chefe de família.

As teorias feministas da política têm se insurgido contra as bases do patriarcado contemporâneo, enfrentando a dualidade das esferas pública e privada e a exclusão secularizada das mulheres da cena política (MATOS, 2014). O ideal de paridade democrática, com substancial adesão e representatividade das mulheres em cargos públicos é uma demanda recente e revolucionária porque subverte uma organização de

³ A ausência do poder comum é compreendida por Hobbes como um “estado de guerra” e não propriamente como um “estado de natureza” (MACPHERSON, 1979). Hobbes não acreditava que os cidadãos eram mais livres que os servos e defendia que os cidadãos se sujeitavam ao Leviatã (Estado) por um bom motivo, que seria a esperança de poder usufruir de certos privilégios em igualdade de condições com os demais (PATEMAM, 1993).

poder civil edificada na falsa premissa de inferioridade das mulheres e nas práticas costumeiras de sobrecarga da força de trabalho feminina em serviços domésticos e de cuidado com a família, não remunerados na lógica de mercado capitalista.

Flávia Biroli defende que há uma íntima conexão entre a divisão sexual do trabalho e os padrões de participação política, argumentando que a baixa representação feminina em carreiras políticas – aqui incluídas por nossa conta as carreiras jurídicas – não é problema das mulheres, mas da democracia⁴ (BIROLI, 2017, 2018).

3 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E O MOVIMENTO PELA IGUALDADE DE GÊNERO

Nadya Guimarães (2016) ao analisar as conclusões do estudo *UM Women – Progress of the World's Women 2015-2016*, afirma que o mercado de trabalho pode revelar avanços e desafios importantes para equacionar a relação entre gênero e desenvolvimento, conjugando política econômica e direitos humanos das mulheres. A tarefa de romper com os chamados *tetos de vidro* deve considerar em suas análises os esquemas subjacentes do mercado de trabalho que impedem as mulheres de avançar nas carreiras de negócios. A economia do *care* sustenta o mercado de trabalho e, também no setor público, impõe-se como barreira para as mulheres competirem pelo acesso e a permanência em espaços de decisão e comando. Ainda que ocupantes de cargos e funções com boa remuneração, as mulheres que contam com o auxílio de outras mulheres – as profissionais do cuidado – não se desprendem das regras e dos papéis mediados por uma relação de afeto e reciprocidade, que no cotidiano familiar as oprimem com “uma carga desigual de trabalho suplementar de cuidado”, em outras palavras, uma *care penalty* (GUIMARÃES, 2016, p. 640).

Ulrich Bech reconhece que a dimensão das desigualdades entre mulheres e homens na Alemanha não teria mudado tanto quando se esperava neste século, pois a consciência de uma nova mentalidade e da importância da igualdade de gênero não resultou em atos concretos de transformações nas relações familiares e profissionais. Bech recorda que, em 1977, uma nova legislação revogou dispositivo que previa expressamente a atribuição das tarefas domésticas às mulheres. Nesse período, também

⁴ Para Flávia Biroli “... a divisão sexual do trabalho, a exploração implicada no trabalho não remunerado das mulheres são [...] problemas que podem ficar de fora das análises quando a família é desconsiderada em sua dinâmica interna de poder. [...] As posições relativas de mulheres e homens na esfera doméstica se desdobram em desvantagens na esfera pública política e nas relações de trabalho remunerado” (2017, p. 193).

se promoveu uma “revolucionária equiparação de oportunidades educacionais” em benefício das mulheres. Porém, mesmo em 2010, as portas antes abertas na educação voltaram a ser fechadas no mercado de trabalho. As mulheres alemãs alcançaram o mesmo nível de formação profissional dos homens, mas permaneceram condenadas à “pena de trabalhos domésticos perpétuos” (BECH, 2011, p. 159)⁵.

Na década de 1960, no Brasil, Heleieth Saffioti, com fundamento na pesquisa do IBGE *Sinopse estatística do Ensino Superior*, de 1965, afirmou que a escolarização em nível superior não se constituiu uma exigência para a formação intelectual das mulheres, pois “a perspectiva do casamento, valor social superior à possível carreira profissional, e o namoro precoce operavam como fatores limitativos da qualificação da força de trabalho feminina” (SAFFIOTI, 2013, p. 328). Naquela época carreira e família eram pensadas como sendo inconciliáveis para as mulheres, pois o valor do trabalho das mulheres era considerado inferior em relação ao trabalho dos homens e chefes da família.

A Lei nº 6.515/1977 regulamentou o direito ao divórcio, mas não revogou todos os dispositivos do Estatuto da Mulher Casada (Lei nº 4.121/1969), ou seja, manteve os homens como os chefes da sociedade conjugal e incumbiu as mulheres do encargo de velar pela “direção material e moral” da família. Apenas em 1988, com a pressão dos movimentos feminista, a Constituição Federal assegurou expressamente a igualdade entre mulheres e homens como um direito fundamental (artigo 5º). Desde então, múltiplas vozes dos movimentos feministas têm se ocupado em problematizar que a norma constitucional não tem sido cumprida, pois a igualdade se estabeleceu apenas no âmbito formal.

4 OS DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES E O GENDER

MAINSTREAMING

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), assim como a Constituição Federal brasileira (1988) expressam a igualdade de direitos entre mulheres e homens. Bertha Lutz, representante brasileira na assembleia das Nações Unidas, e tantas outras mulheres atuantes no processo constituinte brasileiro de 1988, como Maria Amélia de Almeida Telles, Ruth Escobar, Jacqueline Pitanguy, Lélia Gonzales e Ruth Cardoso,

⁵ Ulrich Bech afirma que “o surto civilizatório” teria invadido o cotidiano familiar, pois os homens alemães estariam mais dispostos a revelar suas fraquezas e teriam passado a tratar as companheiras com deferência. Por outro lado, “a palavra equiparação tem para eles outro significado. Não significa – como para as mulheres – mais educação, melhores oportunidades profissionais, menos trabalho doméstico, mas sim, pelo contrário: mais concorrência, renúncia à carreira, mais trabalho doméstico” (2011, p. 160).

compreendiam a relevância da inscrição formal em um tratado de direitos humanos e na constitucional brasileira do direito à igualdade. Como consequência imediata da equiparação de direitos entre as mulheres e os homens no texto constitucional, o Brasil retirou as ressalvas realizadas durante a ditadura militar à Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, 1979), iniciando-se um verdadeiro *ciclo virtuoso* de políticas públicas em benefício das mulheres (PITANGUY, 2019).

A Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, 1979) foi o primeiro instrumento internacional de direitos humanos amplamente dedicado às mulheres, influenciando a criação de uma convenção específica para a região da América-Latina e Caribe. A Convenção Interamericana para Prevenir, Erradicar e Punir a Violência Contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará) reconhece em seu preâmbulo todo o histórico de leis e costumes que embasavam a assimetria de poder entre mulheres e homens, em relações públicas ou privadas, e o modo como essas desigualdades contribuíram para as graves violações dos direitos humanos das mulheres.

O artigo 2º. da Convenção Internacional da Mulher (CEDAW, 1979) estabelece que os Estados-partes se comprometem a adotar medidas adequadas, legislativas e de outro caráter, que proíbam todas as formas de discriminação contra a mulher, revogando, inclusive, leis, regulamentos e práticas que constituam ou acentuem discriminação contra a mulher, tomando ainda medidas gerais para modificar os padrões socioculturais baseados na ideia de inferioridade ou de superioridade de qualquer dos sexos. O artigo 3º estabelece que os Estados-parte, especialmente nas esferas política, social, econômica e cultural, tomarão todas as medidas apropriadas para assegurar o pleno progresso das mulheres. Já o artigo 7º prescreve que serão adotadas as medidas necessárias para eliminar a discriminação na arena política, garantindo-se às mulheres não apenas o direito de voto, mas também o direito de ocupar em igualdade de condições os cargos públicos e políticos em todas as carreiras e níveis de governança.

A plataforma de ação da IV Conferência Mundial das Nações Unidas, na cidade de Beijing (1995) reafirma os direitos humanos das mulheres a uma vida digna e sem violência, associando a plenitude de direitos da cidadania à uma inserção equilibrada das mulheres em espaços de tomada de decisão no poder público e na iniciativa privada. O *gender mainstreaming* foi internacionalmente divulgado como uma técnica de transversalização das políticas com perspectiva de gênero, em prol da igualdade substancial.

O movimento feminista brasileiro se fez atuante em todas as convenções internacionais das mulheres promovidas pelas Nações Unidas. No plano doméstico, as ações de *advocacy* demandavam um mecanismo institucional de políticas de gênero para mobilizar a agenda feminista na formulação de políticas com a estratégia da transversalização de gênero.

O Conselho Nacional de Direitos das Mulheres, criado em 1985, teve papel fundamental na organização da carta das mulheres à assembleia constituinte, mas não possuía orçamento público e estrutura suficientes para a formulação e a implementação de políticas com perspectiva de gênero em nível nacional. Em 2003, durante o governo do presidente Luís Inácio Lula da Silva, foi criada a Secretaria de Política para as Mulheres (SPM), que se tornou o principal mecanismo institucional de políticas para as mulheres, encarregado da missão de reduzir as discrepâncias de gênero na sociedade brasileira por meio de políticas, equipamentos e serviços públicos para o empoderamento feminino, a prevenção e o enfrentamento da violência contra a mulher. A SPM foi responsável pela coordenação dos trabalhos do consórcio de entidades que elaborou o anteprojeto da Lei Maria da Penha e desenvolveu três planos nacionais de políticas para as mulheres.

Em 2005, a SPM implementou o Programa Pró-equidade gênero-raça e premiava com um selo órgãos e entidades que implementassem as propostas do programa para um modelo de gestão pública ou privada que contemplasse ações e metas de transformação das culturas organizacionais para superação de práticas e representações estereotipadas e discriminatórias de gênero e raça⁶. Desde 2016, a SPM não tem divulgado o monitoramento e os resultados desse programa, que chegou a contar com seis edições. O programa, no entanto, estimulou a criação de núcleos, comitês e conselhos em entidades públicas e privadas. Além de receber reclamações sobre assédio ou discriminação no ambiente de trabalho, esses colegiados se responsabilizavam pelo mapeamento das situações de desigualdade de gênero e também apresentavam propostas para ações educativas ou mudanças estruturais em prol da igualdade e do respeito à diversidade.

⁶ O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) informa que o Programa Pró-Equidade gênero-raça tinha por objetivo difundir novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional, combater as dinâmicas de discriminação e desigualdade de gênero e raça e promover a igualdade. O Programa foi coordenado pela Secretaria de Política para as Mulheres (SPM), em parceria com a Secretaria Especial de Promoção de Políticas para a Igualdade Racial (SEPPIR), a ONU Mulheres e a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O Ministério Público Federal (MPF), em 19 de abril de 2016, por meio da Subprocuradora Geral da República Ela Wiecko Volkmer Castilho, aderiu à 6ª. edição do programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da SPM e foi o primeiro do sistema de Justiça a fazê-lo. Em 2018, foi realizado por iniciativa do MPF e com apoio do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) um amplo diagnóstico sobre as discrepâncias de gênero em todos os ramos do Ministério Público da União e dos Estados. O CNMP realizou, em outubro de 2018, uma audiência pública para discutir a representatividade feminina em eventos e cursos realizados pelo Ministério Público e, com o apoio da Escola Superior do Ministério Público da União e da União Europeia, promoveu cinco encontros regionais com promotoras e procuradoras de Justiça, contabilizando nessa jornada diversas angústias, preocupações e reivindicações das mulheres integrantes da instituição.

5 O GÊNERO DAS CARREIRAS JURÍDICAS PRIVADAS E PÚBLICAS

Em um estudo que considerou as categorias analíticas gênero e diversidade nas carreiras da advocacia e da magistratura paulista, entre 2012 e 2013, Maria da Glória Bonelli (2013) relaciona a proliferação de cursos jurídicos nas últimas décadas com a especialização das áreas de atuação no direito e com a *feminização* das carreiras jurídicas. Na advocacia, mais do que na magistratura, a pesquisadora observou que com a inserção das mulheres “a divisão social do trabalho foi acompanhada da divisão sexual do trabalho, com as mulheres concentrando-se nas áreas tradicionais e nas atividades mais rotineiras e os homens naquelas mais especializadas e inovadoras” (BONELLI, 2013, p. 127).

Ao analisar as narrativas de 54 advogadas (os) e magistradas (os), BONELLI (2013) concluiu que o contraste de gênero se diferencia na percepção de advogadas (os), do setor privado, e de juízas (es), do setor público. As/os profissionais da advocacia relatam maior preconceito e preocupação da diferença como identidade que as/os profissionais da magistratura. Em Portugal, um levantamento de 2017 revelou que as mulheres superaram os homens na advocacia, constituindo 57,7% do total de inscritos no órgão de classe. No entanto, um estudo realizado em 2003 com 9.168 advogados revelou que as advogadas portuguesas estavam mais insatisfeitas com sua situação profissional. Esse resultado tem sido observado em outros países com modelos de Justiça diversos, como na Finlândia e na Grã-Bretanha. A principal insatisfação é atribuída à diferença salarial, “pois as mulheres figuram proeminentemente entre os escalões de rendimento mais baixos, e, quanto mais elevados os rendimentos, menor a proporção de mulheres” (AFONSO, 2019, p. 323).

Fabiana Cristina Severi (2016) analisou a problemática das assimetrias entre os gêneros na composição das instituições de Justiça no Brasil e as possíveis relações entre os arranjos organizacionais e os resultados da produção judicial, considerando as expectativas democráticas em torno de decisões que garantam os direitos humanos das mulheres contemplando-se os entrelaçamentos das categorias gênero, raça-etnia e classe social. Após um diagnóstico com dados de 2014 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), a pesquisadora situa o debate em torno da predominância masculina e branca na magistratura brasileira⁷. Segundo SEVERI (2016), os percentuais mais baixos de mulheres foram verificados nos tribunais dos Estados do Piauí, de Pernambuco e de São Paulo. Em 2014, havia apenas uma magistrada em Sergipe e outra em Pernambuco. Em São Paulo, havia 26 mulheres e 332 homens na composição do tribunal de Justiça. Nesses Estados, até 2014, a presidência dos tribunais de Justiça havia sido exercida exclusivamente por homens.

Em 2018, o CNJ realizou um novo senso, com amostra de 11,3 mil juízes. Nesse diagnóstico, as mulheres permaneciam sendo a minoria, representando 38% do total de magistrados. “Enquanto as mulheres formam 44% dos juízes substitutos, entre os titulares o percentual cai para 39% e entre os desembargadores é de 23%. A presença feminina é maior na Justiça do Trabalho, chegando a quase metade (47%). Na Justiça Estadual, o índice cai para 36% e na Federal, para 32% (VALENTE, 2018).

No âmbito do Ministério Público, a pesquisa *Cenários de Gênero* realizada em 2018 para mapear possíveis discrepâncias de gênero no Ministério Público brasileiro identificou que, desde a promulgação da Constituição de 1988, houve 73 mandatos de mulheres como Procuradoras-Gerais versus 413 mandatos de homens, o que representa 15% de lideranças femininas em contraposição a 85% de lideranças masculinas. No mesmo período, houve 105 mandatos de mulheres como Corregedoras-Gerais e 363 mandatos de homens, representando cerca de 22% de representação feminina contra 78% de representação masculina nas corregedorias. As discrepâncias se repetem em outras

⁷ Como registrou Severi, em pesquisa ao Conselho Nacional de Justiça, até dezembro de 2014, eram 2 mulheres no total de 11 ministros do Supremo Tribunal Federal e 7 ministras no total de 33 que compunham o Superior Tribunal de Justiça. Nos Tribunais de Justiça Estaduais, em 19 deles (70%) a participação de mulheres é inferior a 21% e em 8 deles (30%) o percentual de mulheres chega a ser menor que 11%. Ao serem combinadas as variáveis de sexo e cor/raça, predomina homens brancos. Dados mais recentes confirmam a presença preponderante de homens na magistratura. Notícia da Agência Brasil, de 13 de setembro de 2018, divulgou o perfil sociodemográfico dos juízes, após censo de 2018 com 11,3 mil juízes de todo o país (62,5% do total). De cada 10 juízes, 8 são brancos. Ainda segundo dados do censo 2018, o perfil da magistratura é de homens, brancos, casados e cristãos.

categorias, como em assessorias e ouvidorias, o que pode ser verificado pelo estudo, com detalhamento por unidade da Federação (CNMP, 2018).

Diante desse cenário de desequilíbrio de gênero, o CNMP realizou em outubro audiência pública para debater a representatividade feminina em eventos e cursos no âmbito do Ministério Público. Foram também realizadas conferências regionais nas cinco macrorregiões brasileiras, com apoio logístico e financeiro da União Europeia (CNMP, 2019). Dentre as principais proposições das promotoras e procuradoras, destacamos as seguintes, colhidas dos memoriais dessas conferências:

- O gozo de licença-maternidade não deve afetar direitos funcionais, independentemente do estágio da carreira, sendo recomendável estudos para implementação de licenças parentais, além de espaços apropriados para amamentação;
- Deve ser garantida a representação mínima de gênero na realização de eventos institucionais e nas comissões de concurso para seleção de membros;
- As unidades do Ministério Público devem criar comitês ou órgãos em suas estruturas para acolhimento e suporte às vítimas de assédio, garantindo sigilo, segurança e apoio psicológico;
- Devem ser desenvolvidos critérios subjetivos para promoção/remoção considerando os/as integrantes que se declarem responsáveis e cuidadores/as de crianças, pessoas com deficiência e/ou idosas;
- Deve ser observada a paridade no preenchimento de cargos de chefia e liderança com fomento de uma política institucional para que promotoras e procuradoras se sintam estimuladas a ocupar os cargos de liderança;
- É indispensável a observância do cumprimento da Resolução nº 170, de 13 de junho de 2017 do Conselho Nacional do Ministério Público, sobre cotas racial e étnica no ingresso de novos membros;
- O Conselho Nacional do Ministério Público deve promover estudos para verificar a possibilidade implementação de cotas sociais para ingresso nas carreiras;
- O Conselho Nacional do Ministério Público deve desenvolver mecanismos para assegurar o acesso das mulheres do Ministério Público como conselheiras.

Apesar do sucesso das conferências regionais de promotoras e procuradoras, o Conselho Nacional do Ministério Público ainda não editou resolução ou outro instrumento normativo com o objetivo de equalizar a participação feminina no Ministério Público Brasileiro. Já o Conselho Nacional de Justiça, em 04 de setembro de 2018, publicou a resolução nº 255, assinada pela então presidente Ministra Carmem Lúcia,

instituindo a *Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário*, propondo a adoção de medidas para assegurar a igualdade de gênero no ambiente institucional, com expedientes que incentivem a maior participação de mulheres nos cargos de chefia e assessoramento, nas bancas de concurso e como expositoras em eventos institucionais (CNJ, 2018).

6 AÇÕES AFIRMATIVAS COMO ESTRATÉGIA DE EQUIPARAÇÃO DE GÊNERO

As ações afirmativas têm sido compreendidas como um mecanismo de realização das políticas sociais para a concretização do sentido de equidade aos direitos da cidadania, sendo um meio para assegurar que determinados grupos acessem serviços e espaços de tomada de decisão em condições de igualdade de oportunidades. Alessandra Trivelino (2006) afirma, sobre os sentidos das ações afirmativas enquanto políticas sociais, que para se alcançar a universalização dos direitos sociais é preciso se utilizar de instrumentos desiguais, de focalização ou de priorização. No campo educacional, as ações afirmativas para afrodescendentes objetivam reduzir as desigualdades de acesso desse público ao ensino superior, ao tempo em que também buscam reparar um histórico de discriminação que se perpetua nas dinâmicas relacionais e estruturais, colaborando também como estratégia para eliminação progressiva do racismo na sociedade brasileira (TRIVELINO, 2006).

Como esclarece Alessandra Trivelino (2006), o sentido de cidadania não se esgota na previsão legal dos direitos ou dos deveres, demandando igualmente o efetivo gozo desses direitos, inclusive pela possibilidade de cumprir com a prerrogativa e o dever de participação e controle social dos atos do poder público, para uma experiência verdadeiramente democrática. É a noção de igualdade equitativa que estabelecerá os modos de participação e de representação das pessoas consideradas historicamente em desvantagens. Nesse contexto, é que se tem colocado o tema da Justiça como equidade, em termos racionais, como uma das virtudes das instituições sociais e políticas.

No âmbito da administração pública federal, o Decreto nº 4.228, de 13 de setembro de 2002, instituiu o Programa Nacional de Ações Afirmativas, contemplando de modo não exaustivo diretrizes de gestão estratégica para observância de metas percentuais de participação de afrodescendentes, mulheres e pessoas portadoras de deficiência no preenchimento de cargos de direção, chefia ou assessoramento e como requisito para contratação em licitações públicas.

O Projeto de Lei nº 4.828, de 2016, de autoria do Deputado Federal Edson Moreira, a partir de provocação da Associação Paulista do Ministério Público, visava instituir, em todas as instâncias do Poder Executivo, o *Pacto Federativo de Igualdade entre Homens e Mulheres* para impulsionar políticas públicas com perspectiva de gênero, objetivando lideranças igualitárias e mais democráticas, com incentivo à capacitação permanente dos agentes públicos, evitando toda a forma de segregação em razão do sexo, com o reconhecimento progressivo do direito de conciliação da vida pessoal, laboral e familiar, sem prejuízo do pleno desenvolvimento humano. Esse projeto de lei, contudo, foi arquivado em 31 de janeiro de 2019 (BRASIL, 2019).

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Wendy Brown (2006) problematiza como as racionalidades neoliberais e neoconservadoras têm contribuído de modo simbiótico, nos Estados Unidos da América, com o fenômeno da desdemocratização, com o sequestro do significado da democracia pelos discursos elitistas empresariais e políticos e com a formação de um tipo de cidadão antidemocrático. O neoliberalismo produz efeitos para além das políticas econômicas de mercados livres. Um desses efeitos foi o dismantelo dos modelos de Estado de bem-estar social. A lógica neoliberal se desenvolve por mecânicas envolvendo a privatização de serviços, nos centros e periferias globais, e termina com o destroço dos esforços de soberania no sul global, pelo estranhamento dos sujeitos diante dos Estados (BROWN, 2006).

Nancy Fraser (2002) compreende o reconhecimento, a redistribuição e a participação como remédios para corrigir injustiças sociais, econômicas e políticas no horizonte da globalização. Na concepção tridimensional de Justiça, Nancy Fraser informa que a redistribuição, como medida de correção de injustiças econômicas, não se esgota na repartição das riquezas, incorporando, igualmente, a necessidade de reorganização da divisão do trabalho, o que pode ser pensado para os trabalhos domésticos e de cuidado com filhos e parentes, considerando o impacto desse serviço não remunerado para as mulheres ao interferir na disponibilidade e no interesse delas em participar da vida política e desempenhar atividades de liderança, inclusive nas carreiras jurídicas. A sobrecarga das mulheres no âmbito doméstico contribui para a “perda de ambição” que funciona como principal fator dissuasório para as mulheres competirem pelos cargos de comando (MATOS, 2013).

O reconhecimento, compreendido por Fraser (2002) como uma segunda medida de reparação das injustiças de valor cultural, pelo desrespeito, pela dominação ou pelo não-reconhecimento, demandam mudanças sociais para a valorização das identidades desrespeitadas, transformando-se inclusive a ordem simbólica subjacente ao desrespeito, ou seja, as barreiras que se apresentam às mulheres das carreiras jurídicas, os chamados tetos de vidro para os cargos de liderança.

Não se desconhece a crítica que a própria Nancy Fraser (2018) realiza no manifesto *feminismo dos 99%*, ao se contrapor ao tipo de feminismo do “faça acontecer”, presente na luta por igualdade de determinados grupos de mulheres brancas de classe média, que buscam a igualdade de direitos na esfera pública às custas da exploração do trabalho de mulheres negras, imigrantes e indígenas, na esfera privada, descentralizando para aquelas mulheres o trabalho de cuidado e manutenção da casa. Neste breve espaço de reflexão, articulou-se, em outro sentido, pela necessária superação da lógica dual das esferas pública e privada, da tradicional divisão sexual do trabalho e da visão individualista da maternidade.

A combinação entre redistribuição e reconhecimento se estabiliza como realização de justiça social no contexto da participação social, evitando-se a adoção de estratégias de políticas sociais afobadas, decorrentes de uma visão monolítica, essencialista e assistencialista, que pode inclusive reificar as identidades, por meio de dinâmicas que aumentam as brechas de gênero, acentuando a situação de sub-representação das mulheres nos cargos de liderança nas carreiras jurídicas (FRASER, 2002).

A incorporação de mecanismos de discriminação positiva para as mulheres das carreiras jurídicas é uma das estratégias que se colocam para redimensionar a inserção subalterna das mulheres nesse campo de poder. A reserva de vagas para as mulheres em espaços de tomada de decisão nas carreiras jurídicas, associada a políticas nacionais que colabore para mudanças organizacionais é um bom começo. É preciso avançar em políticas de gestão para além dos comitês, conselhos e núcleos de gênero e raça instalados em algumas empresas e entidades públicas, muitas vezes reduzidos a guetos de igualdade, com estrutura insipiente e sem potência para gerar mudanças efetivas na cultura organizacional (MARCONDES *et al*, 2018; MENDES, 2019).

A densificação da experiência democrática em países do sul global desafia uma racionalidade criativa, com a participação significativa das mulheres nos espaços de tomada de decisão, o que depende de investimentos responsáveis em políticas sociais com perspectiva de gênero. A inserção equânime das mulheres em cargos de decisão e gestão

nas carreiras jurídicas está ainda distante da realidade. O “discurso de neutralidade profissional, que implica masculinização, pois o neutro na verdade é o masculino, não deve passar sem questionamento (PIMENTEL, 2019, p. 258). A atividade de “monitoramento de gênero” (PRA, 2010, p. 94) é ferramenta essencial na execução das políticas públicas para alcançar a paridade entre os gêneros, pois permite identificar experiências exitosas, brechas ou até programas com má incorporação da perspectiva de gênero.

REFERÊNCIAS

AFONSO, Lígia. Feminização das profissões jurídicas – algumas notas sobre Portugal. In: *Perspectivas de Gênero e o Sistema de Justiça Brasileiro*. CASTILHO, Ela W. V. e outros (orgs.). Brasília: ESMPU, 2019. p. 317-338.

ARRUZZA, Cinzia; BHATTACHARYA, Tithi; FRASER, Nancy. *Feminismo para os 99%. Um manifesto*. São Paulo: Boitempo, 2019.

BECH, Ulrich. *Sociedade de risco. Rumo a uma outra modernidade*. Tradução Sebastião Nascimento.

BIROLI, Flávia. *Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2018.

BIROLI, Flávia. Teorias feministas da política, empiria e normatividade. *Lua Nova*, São Paulo, n. 102, p. 173-210, dez. 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64452017000300173&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 13 nov. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/0102-173210/102>.

BIROLI, Flávia. AUTONOMIA, PREFERÊNCIAS E ASSIMETRIA DE RECURSOS. *Rev. bras. Ci. Soc.*, São Paulo, v. 31, n. 90, p. 39-56, fev. 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69092016000100039&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 21 nov. 2019. <http://dx.doi.org/10.17666/319039-56/2016>.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 14 nov. 2019.

BRASIL. Lei nº 4.121, de 27 de agosto de 1.962. Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 14 nov. 2019.

BRASIL. Lei nº 5.515, de 26 de dezembro de 1.977. Regula os casos de dissolução da sociedade conjugal e do casamento, seus efeitos e respectivos processos, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6515.htm. Acesso em: 14 nov. 2019.

BRASIL. Decreto nº 4.228, de 13 de maio de 2002. Institui, no âmbito da Administração Pública Federal, o Programa Nacional de Ações Afirmativas e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4228.htm. Acesso em: 20 nov. 2019.

BRASIL. Decreto nº 4.337, de 13 de setembro de 2002. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm. Acesso em: 20 nov. 2019.

BRASIL. Decreto nº 1.973, de 1º. de agosto de 1996. Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Erradicar e Punir a Violência Contra a Mulher. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/D1973.htm. Acesso em 17 nov. 2019.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Proposta Legislativa nº 4828, de 2016. Autoriza o Poder Executivo a Promover o Pacto Federativo de Igualdade entre Homens e Mulheres, e fixar o mês de março como mês dedicado a promoção da equidade de gênero (março lilás). Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2080538>. Acesso em 20 nov. 2019.

BROWN, Wendy. American Nightmare: Neoliberalism, Neoconservatism and De-Democratization. *Political Theory*, v. 34, n. 6, p. 690-714, 2006. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/20452506>. Acesso em: 20 nov. 2019.

BONELLI, Maria da Glória. Profissionalismo, diferença e diversidade na advocacia e na magistratura paulistas. *Rev. bras. Ci. Soc.*, São Paulo, v. 28, n. 83, p. 125-140, out. 2013. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69092013000300008&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 10 nov. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-69092013000300008>.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. 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/atos/detalhar/atos-normativos?documento=2670>. Acesso em: 20 nov. 2019.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Memoriais das conferências regionais de promotoras e procuradoras de justiça. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/publicacoes/248-catalogos/12512-memoriais-das-conferencias-regionais-de-promotoras-e-procuradoras-de-justica>. Acesso em: 19 nov. 2019.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Cenários, reflexão, pesquisa e realidade. Cenários de gênero. Disponível em: https://www.cnmp.mp.br/portal/images/20180622_CEN%C3%81RIOS_DE_G%C3%8ANERO_v.FINAL_2.pdf. Acesso em: 13. nov. 2019.

FRASER, Nancy. A justiça social na globalização: redistribuição, reconhecimento e participação. Tradução Vanessa Tavares. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, nº 63, out. 2002. p. 7-20. Disponível em: <https://www.ces.uc.pt/publicacoes/rccs/artigos/63/RCCS63-Nancy%20Fraser-007-020.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2019.

GUIMARAES, Nadya Araujo. A igualdade substantiva e os novos desafios nas relações de gênero no trabalho. *Rev. Estud. Fem.*, Florianópolis, v. 24, n. 2, p. 639-643, ago. 2016. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2016000200639&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 10 nov. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/1805-9584-2016v24n2p639>.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Cadernos ODS 5. Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9378/1/Cadernos_ODS_Objetivo_5_%20Alcan%C3%A7ar%20a%20Igualdade%20de%20G%C3%AAnero%20e%20Empoderar%20Todas%20as%20Mulheres%20e%20Meninas.pdf. Acesso em: 10 nov. 2019.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/sites/proequidade/o-que-e>. Acesso em 19 nov. 2019.

MATOS, Marlise; PARADIS, Clarisse G. Desafios à despatriarcalização do Estado brasileiro. *Cadernos Pagu*, no 43 (dez. 2014): 57–118. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332014000200057&lng=pt&tlng=pt. Acesso em: 10 nov. 2019. <https://doi.org/10.1590/0104-8333201400430057>.

MACPHERSON, C. B. A teoria política do individualismo possessivo de Hobbes até Locke. Tradução Nelson Dantas. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.

MARCONDES, Mariana; DINIZ, Ana Paula; FARAH, Marta. Transversalidade de gênero: uma análise sobre os significados mobilizados na estruturação da política para mulheres no Brasil. *Revista do Serviço Público*, v. 69, n. 2, p. 36-62, 29 jun. 2018. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/2297>. Acesso em: 20 nov. 2019. DOI <https://doi.org/10.21874/rsp.v69i2.2297>

MENDES, Liz Elaine S. O. As promotoras legais populares e o núcleo de gênero do MPDFT. *Diálogos, disputas e perspectivas de equidade de gênero*. In: *Perspectivas de Gênero e o Sistema de Justiça Brasileiro*. CASTILHO, Ela W. V. e outros (orgs.). Brasília: ESMPU, 2019. p. 339-354.

ONU Mulheres. Marco normativo para consolidar a democracia paritária. Instâncias de mulheres nos partidos políticos e eleições. Revisão comentada. Brasil, 2018. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2018/06/Marco-Normativo-Democracia-Paritaria_FINAL.pdf. Acesso em: 12 nov. 2019.

ONU Mulheres. Guía Estratégica: Empoderamiento político de las mujeres: marco para una acción estratégica en América Latina y el Caribe 2014-2017. 2014. Disponível em: <http://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2014/9/empoderamiento-politico-de-las-mujeres>. Acesso 12 nov. 2019.

ONU Mulheres. Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf. Acesso em: 13 nov. 2019.

PATEMAN, Carole. O contrato sexual. Tradução Marta Avancini. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.

PIMENTEL, Laura M. O gênero e sua construção no Judiciário brasileiro – uma breve revisão de dados quantitativos e qualitativos sobre o Poder Judiciário. In: *Perspectivas de Gênero e o Sistema de Justiça Brasileiro*. CASTILHO, Ela W. V. e outros (orgs.). Brasília: ESMPU, 2019. p. 243-260.

PITANGUY, Jacqueline. A carta das mulheres brasileiras aos constituintes: memórias para o futuro. In: *Pensamento feminista brasileiro: formação e contexto*. HOLLANDA, Heloísa B. (org.). Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p. 81-96.

POMPEU, Ana. Fundo Partidário deve seguir cota feminina de partidos, decide Supremo. Revista eletrônica Consultor Jurídico, 15 de março de 2018, 20h20. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-mar-15/fundo-partidario-seguir-cota-feminina-partidos-decide-stf>. Acesso em 13 nov. 2019.

POMPEU, Ana. TSE equipara distribuição de fundo eleitoral à cota de candidatas por partido. Revista eletrônica Consultor Jurídico, 22 de maio de 2018, 23h14. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/voto-rosa-weber-consulta-publica.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2019.

PRA, Jussara Reis. Metodologias feministas, gênero, políticas públicas e o monitoramento da Lei Maria da Penha. In: Diversidades: dimensões de gênero e sexualidade. RIAL, Carmen, PEDRO, Joana M. e AREND, Silvia M. F (orgs.). Ilha de Santa Catarina: Mulheres, 2010. ISBN 978-85-8047-001-7. pp. 81-101.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. A mulher na sociedade de classes. Mito e realidade. 3ª. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil para análise histórica. Tradução: Christine Rufino Dabat e Maria Betânia Ávila. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/185058/mod_resource/content/2/G%C3%AAnero-Joan%20Scott.pdf. Acesso em: 18 nov. 2019.

SEVERI, Fabiana Cristina. O gênero da justiça e a problemática da efetivação dos direitos humanos das mulheres. Revista Direito e Práxis, vol. 7, no. 13, 2016. pp. 80-115. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=350944882004>. Acesso em: 10 nov. 2019.

TRIVELINO, Alexandra de S. Ação Afirmativa e Política Social: focalização como instrumento de justiça social. Dissertação de mestrado. Programa de Pós-graduação em serviço social – SER. Brasília: Universidade de Brasília – UnB, 2006, 131p. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/8178>. Acesso em 17 nov. 2019.

VALENTE, Jonas. Oito em cada dez juízes são brancos, aponta pesquisa do CNJ. EBC Agência Brasil, caderno de Justiça online, 13 de set. 2018, 20h59. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2018-09/oito-em-cada-dez-juizes-no-brasil-sao-brancos-aponta-pesquisa-do-cnj>. Acesso em 15 nov. 2019.

WORLD ECONOMICS FORUM. Global Gender Gap Report 2018. Disponível em: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/data-explorer/#economy=BRA>. Acesso em: 12 nov. 2019.