

OS “TAILLEURS” DO PODER JUDICIÁRIO – UMA QUESTÃO DE IGUALDADE



Adriane Garcel¹

A presença feminina ainda é minoritária no Poder Judiciário e, quanto mais alto o cargo, menor é a representatividade. Diante da importância de um Poder Judiciário que reflita a composição da sociedade, o presente artigo tem como objetivo apresentar uma análise de direito comparado sobre os dados da participação das mulheres no Judiciário, bem como expor os principais obstáculos encontrados e as medidas adotadas pelo Brasil – principalmente pelo CNJ e pelo TJPR – e por outros países na busca pela igualdade de gênero. Para tanto, adota-se o método quantitativo, por meio da exposição de dados secundários e sua posterior análise. Como resultado, constata-se um esforço realizado na busca de superação das barreiras encontradas pelas mulheres e um progresso nesse sentido, entretanto, conclui-se que ainda há um longo caminho a ser percorrido, sendo necessário analisar não apenas os números, mas também os cargos ocupados pelas mulheres na carreira.

Palavras-Chaves: Poder Judiciário; Participação feminina; Dados; Direito comparado.

¹ Doutoranda e Mestra em Direito Empresarial e Cidadania no Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA. Pós-graduada pela Escola da Magistratura do Paraná – EMAP e pela Escola da Magistratura do Trabalho – EMATRA. Pós-graduada pela Fundação Escola do Ministério Público do Estado do Paraná – FEMPAR. Graduada em Letras e Direito pela Universidade Tuiuti do Paraná. Mediadora Judicial. Assessora Jurídica da Presidência do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná – TJPR. Professora no Curso de Direito no Centro Universitário do Paraná – UNIENSINO. Email: adriane.garcel@tjpr.jus.br. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3684019694966209>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5096-9982>.

THE “TAILLERS” OF THE JUDICIAL POWER – A MATTER OF EQUATY



Eduardo Milléo Baracat²

Women continue to be underrepresented in the Judiciary and the higher the position the lower the proportion of women. Considering the importance of a judiciary that is reflective of society, the present study aims to present comparative data from Brazilian and international sources about women's representation, as well as the barriers reported and the measures taken by different countries. To do so, it is adopted the quantitative method, relied on secondary data, and its analysis. It concludes that there is an effort to overcome the barriers found by women, which resulted in some progress. However, there is still a long way to be covered, and it is necessary to analyze not only the numbers, but also the positions occupied by women.

Keywords: Judiciary; Representation of women; Data; Comparative law.

² Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho. Doutor em Direito das Relações Sociais pela Universidade Federal do Paraná (2002); Mestre em Direito Privado pela Universidade Federal do Paraná (1995); *Diplôme Supérieur de l'Université - Droit du Travail & Sécurité Sociale* pela Université Panthéon-Assas/Paris II (1998). Graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (1987). Juiz Titular da 9ª Vara do Trabalho de Curitiba, desde 03/06/2002. Coordenador Pedagógico da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2016/2017). Professor Permanente do Programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania do UNICURITIBA. Realizou estágio Pós-Doutoral na Universidade de Coimbra (2016-2017). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9913838403198516>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2822-3316>.

INTRODUÇÃO

As mulheres historicamente ocuparam um papel de dona de casa, enquanto a carreira profissional era restrita ao sexo masculino. Aos poucos, as mulheres foram conquistando sua independência, direitos e espaço no mercado de trabalho, o que foi refletido em mudanças legislativas nacionais e internacionais. Tais mudanças vieram como forma de garantir a igualdade formal, encobrindo as diferenças estruturais existentes entre homens e mulheres.

A Constituição Federal de 1988 dispõe, entre os objetivos fundamentais, a promoção do bem de todos, sem preconceitos de sexo (art. 3º, I, CF), e garante que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações (art. 5º, I, CF). Ademais, estabelece, entre seus princípios fundamentais, a cidadania e a dignidade humana (art. 1º, II e III, CF), sendo a igualdade de gênero uma de suas expressões.

Em âmbito internacional, foi promulgada a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, ratificada pelo Brasil pelo Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002. Além disso, em setembro de 2015, foi adotada como política global das Nações Unidas a Agenda 2030, que estabelece, entre os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, a igualdade de gênero (ODS nº 5).

Apesar dos esforços legislativos, a igualdade material não foi atingida. Observa-se que a figura antiga da mulher dona de casa ainda deixa resquícios. Não é diferente no Poder Judiciário, em que o predomínio do sexo masculino é visível. Não obstante as medidas de combate à desigualdade de gênero que resultaram em uma tendência de crescimento da participação feminina, nota-se que, quanto mais alto o cargo, menor é a representatividade das mulheres.

Diante desse quadro, o objetivo do artigo é analisar a participação feminina no Poder Judiciário internacional e brasileiro, bem como as principais barreiras encontradas e as medidas adotadas pelo Brasil e por outros países no combate à desigualdade de gênero. Para tanto, adota-se o método quantitativo, com a utilização de dados secundários, ou seja, disponibilizados por outras fontes, e sua posterior análise.

Após essa introdução, busca-se analisar as dimensões e sentidos da discriminação da mulher, analisando o seu contexto e a busca pela igualdade. Em seguida, é apresentado um panorama global sobre a representatividade das mulheres no Poder Judiciário. Para isso, são exibidos dados de diferentes países disponibilizados pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (UNPD), dos países-membros da União Europeia disponibilizados pela Comissão dos Assuntos Jurídicos (JURI) do Parlamento Europeu, dos membros da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), dos Estados

Unidos e da América Latina. Posteriormente, são expostas as principais barreiras encontradas, discutidas no Fórum de Genebra de 2013 da Comissão Internacional de Juristas (ICJ), composta por 60 juízes e advogados de todas as regiões do mundo. Por fim, são relatadas as medidas de combate à desigualdade de gênero adotadas nos países-membros da OCDE e da União Europeia.

Em um segundo momento, busca-se expor dados referentes ao Brasil, com base em relatórios apresentados pelo Conselho Nacional de Justiça, que revelam a assimetria de gênero na ocupação de cargos no Poder Judiciário. Além de apresentar um panorama geral sobre a magistratura brasileira, são expostos dados do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal de Justiça do Paraná. Em seguida, são relatados os obstáculos encontrados pelas mulheres no Brasil e as medidas que vêm sendo adotadas para superá-los. Destaca-se a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário instituída pelo Conselho Nacional de Justiça e as ações adotadas pelo TJPR em cumprimento às diretrizes estabelecidas pelo CNJ. O artigo é encerrado com uma breve conclusão.

1 DIMENSÕES E SENTIDOS DA DISCRIMINAÇÃO

Tradicionalmente, a sociedade era marcada por uma divisão de tarefas: ao homem cabia a vida pública e à mulher o espaço privado. Os cuidados com o lar e com os filhos eram atribuições exclusivas da mulher, sendo elas submissas ao homem, que era responsável pelo sustento da família. O ingresso das mulheres no mercado de trabalho se deu apenas a partir da Revolução Industrial. O reconhecimento da cidadania feminina é um fenômeno ainda mais recente. Até 1932, as mulheres não podiam votar e, até 1962, se tornavam relativamente capazes com o casamento, necessitando da assistência do marido para os atos da vida civil e de sua autorização para trabalhar (DIAS, s.d).

Aos poucos, foram sendo garantidos direitos formais à mulher, mas o histórico de seu papel social deixou sequelas que ainda são sentidas. Sua posição de submissão passou a legitimar diversas formas de discriminação:

A condição de subordinação decorre da circulação permanente de estigmas culturais que legitimam formas de discriminação, o que tem como consequência a ausência do gozo do mesmo

nível de respeito e estima social. Esses estigmas legitimam práticas discriminatórias que se tornam formas ordinárias do funcionamento de instituições públicas e privadas, práticas que podem decorrer da vontade consciente de excluir essas pessoas de oportunidades ou podem operar de forma desconectada de vontades individuais porque se tornam meios de operação normal das instituições (MOREIRA, 2020, p. 312).

Para além disso, em que pese a abertura do mercado de trabalho, há um desequilíbrio estrutural, ligado às tarefas do cotidiano e à guarda dos filhos, além de uma visão estereotipada do sexo feminino, que dificultam o seu ingresso aos espaços mais altos de poder¹. Assim, até hoje "o gênero dos indivíduos serve como base para uma série de representações culturais que determinam o status social das mulheres, como também justifica inúmeras práticas discriminatórias que confinam muitas mulheres a um status social inferior" (MOREIRA, 2020, p. 175).

A discriminação "trata-se de um fenômeno social múltiplo e complexo cujas motivações, por isso mesmo, não podem ser reduzidas a um único fator" (PACIORNIK; SOUZA NETTO; FOGAÇA, 2020, p. 23). Entre suas diversas vertentes, destaca-se a discriminação em razão do gênero, que impede que as mulheres alcancem muitos de seus objetivos em razão de barreiras sociais. Uma prática discriminatória consiste em impedir "o acesso de alguém a alguma oportunidade a partir de um critério que não possui relevância para o desempenho de uma atividade" (MOREIRA, 2020, p. 329), sendo uma situação corriqueiramente enfrentada pelas mulheres no mercado de trabalho.

Para superar esse cenário, não basta a igualdade formal, expressa em normas nacionais e internacionais, sendo necessário alcançar a igualdade material, que assegure efetivamente o acesso das mulheres às mesmas oportunidades dos homens. Além de normas gerais e abstratas, são necessárias ações afirmativas que combatam formas de tratamento discriminatório em razão do sexo, enraizadas na sociedade, pois "os indivíduos pertencem a uma coletividade que lhes deve garantir condições materiais para a realização da liberdade individual" (MOREIRA, 2020, p. 223). A igualdade formal é de extrema importância, mas deve ser complementada pela igualdade material. Nesse sentido, é importante tornar visíveis situações discriminatórias encobertas para obter maiores chances de sucesso nas políticas públicas (PACIORNIK; SOUZA NETTO; FOGAÇA, 2020, p. 25).

¹ Nas palavras de Maria Berenice Dias: "As diferenças entre homens e mulheres, decorrentes de toda uma conjuntura social e cultural, acabaram por colocá-los em dois mundos, a ponto de serem tidos como sexos opostos, e não compostos, complementares. Essa divergência posicional, que levou à diferenciação de papéis assumidos, estruturou diferentemente cada um de seus protagonistas. No momento em que a mulher adentrou na esfera pública, não

Uma sociedade democrática não pode ser complacente com atos discriminatórios, muito menos o Poder Judiciário, que é justamente o local que deveria garantir o respeito aos direitos e garantias individuais. No entanto, ainda há uma discrepância entre os espaços ocupados pelas mulheres e pelos homens no Judiciário.

2 PANORAMA GLOBAL SOBRE A PARTICIPAÇÃO FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO

2.1 CENÁRIO DA PARTICIPAÇÃO FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO INTERNACIONAL

Os espaços públicos possuem um relevante papel no cumprimento efetivo do princípio da igualdade, pois "a formação do valor moral das pessoas está ligada ao reconhecimento que elas recebem no espaço público" (MOREIRA, 2020, p. 125). Assim, o Poder Judiciário deveria ser protagonista no combate à discriminação e garantia da igualdade. No entanto, não é o que se observa.

Globalmente, apesar de as mulheres representarem metade da população mundial, representam menos de um terço dos membros da magistratura². A representação feminina no Poder Judiciário varia muito entre os países, havendo casos em que supera essa média, como: França (70,9%), Itália (52,9%), El Salvador (48,7%), Alemanha (44,5%), Uganda (44%), Espanha (40%) e Estados Unidos (34,7%). No entanto, em outros países, os números estão muito abaixo, como: Kuwait (0%), Nepal (3,8%) e Iraque (7,6%) (EDROMA, 2019).

Nos últimos anos, o número de mulheres no Poder Judiciário vem crescendo ao redor do mundo, contudo, apesar do progresso no ingresso na carreira, o mesmo não ocorre em sua progressão. Mesmo nos países em que há uma maior representatividade, esta não se mantém em todos os níveis da carreira, sendo bem mais baixa nos cargos de cúpula, como é o caso de: El Salvador (35,7% no topo da carreira e 50,4% no início) e Alemanha (29,3% no topo da carreira e 44,8% no início) (EDROMA, 2019).

Na União Europeia, em estudo que mapeou a representação de homens e mulheres em profissões ligadas ao Direito nos 28 países-membros em 2017, constatou-se que, lá, as mulheres já representam uma pequena maioria entre os juizes (2010: 53%; 2021: 53%; 2014: 55%) (GALLIGAN, 2017, p. 48). Nos países de Civil Law – em que o ingresso na magistratura depende de

deixou de trazer sua bagagem, acumulada em suas funções privadas, havendo indiscutivelmente que se reconhecer como enriquecedora a convivência harmônica e igualitária entre ambos" – (DIAS, s.d).

² Conforme dados obtidos em julho de 2010 referentes a 88 países, as mulheres representavam 27% dos juizes (UN WOMEN, 2012, p. 60).

exames acadêmicos – as mulheres têm tido resultados tão bons quanto os homens (GALLIGAN *et al*, 2017, p. 28), enquanto nos países de *Common Law* – em que o ingresso depende de indicação – a maioria dos cargos de juízes é ocupado por homens.

Contudo, há uma diminuição na proporção da representatividade feminina à medida que aumenta o nível na carreira, sendo esta maioria revertida nas cortes mais altas: 59% de mulheres na primeira instância, 48% na segunda instância e 36% na suprema corte, conforme dados de 2014 (GALLIGAN *et al*, 2017, p. 49). Já entre os servidores, a representatividade feminina é muito maior, de 74% (GALLIGAN *et al*, 2017, p. 54).

Inclusive entre os membros da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), países mais desenvolvidos, que, em sua maioria já alcançaram a igualdade de gênero, com 53% de representatividade feminina entre os juízes, esta disparidade nos mais altos cargos da carreira se mantém. Na OCDE, as mulheres representam 59% dos juízes na primeira instância, 50% na segunda instância e apenas 32% nas supremas cortes (OECD, 2017).

Nos Estados Unidos, apesar de as mulheres já serem a maioria nas faculdades de direito, ainda ocupam poucas posições no topo da carreira jurídica. Na Justiça Federal dos EUA, há 203 mulheres e 418 homens nas District Courts, 60 mulheres e 115 homens nas Circuit Courts e 3 mulheres e 6 homens na Supreme Court. Historicamente, apenas 4% dos membros da Supreme Court foram mulheres. Na Justiça Estadual, por sua vez, há 6.056 mulheres e 17.778 homens (HALTON, 2021).

Na América Latina, a porcentagem de ministras na mais alta corte de cada país tem como média 32,1%³. Esse fenômeno é conhecido como teto de vidro⁴ – caracterizado por barreiras invisíveis que limitam o acesso das mulheres aos cargos do topo da carreira. Ainda que as mulheres alcancem certos espaços, diante de critérios impessoais e objetivos de seleção, como é o caso dos concursos para o ingresso em cargos públicos, “a presença de mulheres tende a diminuir nas posições mais elevadas das carreiras, em que prevalece o critério de nomeação, o que abre margem para a arbitrariedade, a pessoalidade e até mesmo para a manifestação de atitudes discriminatórias” (REZENDE, 2020, p. 304 *apud* FONTOURA; REZENDE; QUERINO, 2020). Por isso, a importância em analisar os obstáculos que dificultam a progressão das mulheres na carreira e as principais

medidas que vêm sendo adotadas pelos países para combatê-los.

2.2 OBSTÁCULOS E MEDIDAS DE INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO INTERNACIONAL

Em 2013, no Fórum de Genebra sobre as mulheres e o Judiciário foram discutidos, entre juristas de todas regiões do mundo, os obstáculos encontrados para a igualdade de gênero. As barreiras iniciam-se nos processos de recrutamento e nomeação, tendo os participantes do Fórum destacado que os processos devem sempre garantir a independência e imparcialidade e priorizar a igualdade de gênero, tanto nas composições das bancas como nos critérios e procedimentos que são aplicados. Soma-se a isso os estereótipos de gênero prevalentes, as normas e o papel tradicional da mulher na sociedade, o que pode ser agravado em países que aplicam uma interpretação conservadora baseada na religião para excluir a mulher do Judiciário. Ainda, muitas das participantes do Fórum relataram o fato de que elas ou suas colegas já enfrentaram assédio ou discriminação por ser mulher. Com medo de situações como essa, muitas mulheres relutam em ingressar no Poder Judiciário (*INTERNATIONAL COMMISSION OF JURISTS*, 2013, p. 3 – 8).

Em 2017, Estudo da Comissão dos Assuntos Jurídicos do Parlamento Europeu expôs obstáculos muitos semelhantes para a inserção das mulheres no Poder Judiciário europeu: persistência de estereótipos de gênero (muitas vezes, inconsciente) em processos de recrutamento, seleção e promoção; dificuldade em conciliar as responsabilidades profissionais e privadas; falta de transparência nos processos de nomeação e promoção; escassez de práticas de mentoria e redes de apoio e falta de visibilidade do papel feminino nos cargos mais altos do Poder Judiciário (GALLIGAN, 2017).

Desse modo, a participação das mulheres no mercado de trabalho exige especial atenção, nos dizeres de Adilson José Moreira (2020, p. 165):

Homens e mulheres podem ter as mesmas oportunidades profissionais, mas a dupla rotina de trabalho à qual as mulheres são submetidas pode comprometer a carreira delas. Uma análise adequada da igualdade exige, portanto, a consideração de que os seres humanos não são iguais em todos os espaços nos quais são comparados, em função das diferentes posições que ocupam nas diversas formas de interação social.

³ Poder Judiciário: porcentagem de ministras no máximo tribunal de justiça ou corte suprema. Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe – (CEPAL, 2018).

⁴ Sobre o teto de vidro, afirma Vaz: “este fenômeno caracteriza-se pela menor velocidade com que as mulheres ascendem na carreira, o que resulta em sua sub-representação nos cargos de comando das organizações e,

consequentemente, nas altas esferas do poder, do prestígio e das remunerações. É observado mesmo quando as mulheres são dotadas de características produtivas idênticas ou superiores às de seus congêneres do sexo masculino” (VAZ, 2013, p. 765 - 766 *apud* REZENDE, 2020, p. 303).

Identificadas as principais barreiras, muitas delas comuns em diferentes países, devem ser desenvolvidos planos de ação – que vão desde objetivos políticos até disposições legais. Para se alcançar a igualdade nos espaços públicos, como o Poder Judiciário, é necessário um sistema de cooperação, que “implica a igualdade de procedimentos por parte das instituições públicas, a aceitação da legitimidade das normas que organizam a sociedade, além da noção de que essa cooperação permite a realização das liberdades” (MOREIRA, 2020, p. 126).

As medidas devem iniciar-se nos processos de recrutamento, com a implantação de sistemas imparciais e transparentes, com maior participação feminina nas comissões (GALLIGAN, 2017, p. 33 – 36). Não se pode olvidar que cada país tem um sistema próprio de seleção, mas, na maioria dos casos, as nomeações para as cortes mais altas se dão por indicação do executivo ou do legislativo, às vezes, com recomendações de comissões – o que requer conexões políticas. Nas cortes em que a seleção se dá por meio de exames, as mulheres tendem a ser melhor representadas (KALANTRY, 2012, p. 85).

Ainda, devem ser promovidas ações de networking e mentoria entre as mulheres, que as incentivem a superar os obstáculos existentes e ingressar no Poder Judiciário. Como meio de combater a persistência dos estereótipos de gênero e discriminação existentes, são necessários programas de treinamento para preparar adequadamente os juízes no exercício da profissão, com ênfase para o desenvolvimento do ensino da igualdade de gênero. Por fim, para auxiliar na conciliação entre a vida privada e a vida profissional, deve-se introduzir condições de trabalho mais flexíveis⁵.

Em razão da importância da participação feminina e da sua falta de representatividade no Poder Judiciário, discutida mundialmente, muitos países adotaram as medidas em questão e vêm obtendo sucesso. Entre eles, os países da OCDE, que alcançaram a paridade de gênero por meio de uma série de esforços na última década. As medidas incluem mudanças institucionais, desde o método de seleção para ingresso na carreira, passando pela organização do trabalho até os meios de promoção. Buscou-se implementar a paridade de gênero nas comissões responsáveis pela nomeação de magistrados, como forma de garantir um procedimento justo de seleção. Além disso,

estabeleceram-se acordos de trabalho mais flexíveis e uma maior promoção do acesso de mulheres às profissões jurídicas (OECD, 2017).

Ademais, todos os Estados-Membros da União Europeia implantaram leis para a proteção das mulheres, como meio de compensar as desvantagens que sofrem em razão dos deveres familiares. Entre as medidas tomadas nas últimas três décadas, destacam-se: programas de igualdade de oportunidades (Inglaterra), políticas de paridade de gênero (França) e sistemas de cotas na função pública (Alemanha) (GALLIGAN, 2017, p. 27).

Os países que concentraram esforços na adoção de medidas com o fim de combater as barreiras existentes são a prova de que é possível alcançar a igualdade de gênero no Poder Judiciário. Além das mudanças implementadas, é necessário ressaltar que há fatores típicos da carreira da magistratura que, por sua natureza, contribuem para a inserção das mulheres, como a garantia de licença-maternidade oferecida pelo serviço público, o direito de remuneração independente do gênero, bem como a possibilidade de trabalhar em tempo parcial (GALLIGAN, 2017, p. 25).

Curiosamente, enquanto alguns países não contam com nenhuma juíza, como é o caso do Kuwait (EDROMA, 2019), na França alega-se que, hoje, há a chamada “surféminisation” – mulheres em excesso no Poder Judiciário⁶. A conquista de espaço pelas mulheres foi acompanhada de uma deterioração da imagem do Judiciário francês, que teve como causa outros fatores, como o predomínio de litígios de massa, baixos salários e ambiente de trabalho pouco atraente (GALLIGAN, 2017, p. 26). O que ocorre no país é que, atualmente, os juristas do sexo masculino não têm interesse em se tornar juízes⁷. Ainda assim, nos cargos com responsabilidades mais elevadas, há uma falta de representação das mulheres, o que tem como causa principal a exigência de mobilidade geográfica⁸.

Portanto, cada país tem realidades próprias, de modo que é preciso analisar cada caso concretamente, para verificar quais medidas devem ser implementadas. Além disso, é preciso olhar não apenas para os números, mas também para as posições que as mulheres ocupam.

⁶ Conforme estudo de 2017, as mulheres são maioria em todos os cargos do Ministério da Justiça francês, com exceção do comando e da vigilância do sistema penitenciário. Na magistratura, as mulheres são maioria desde 2002 (FRANÇA, 2017, p. 35).

⁷ No primeiro ano da faculdade de direito, 51% dos estudantes do sexo masculino preferem a carreira de advogado e, no mestrado, esse número passa para 72,2% (FRANÇA, 2017, p. 41).

⁸ “Selon le CEVIPOF, la moindre mobilité géographique des femmes constituerait la principale cause de leur sous-représentation dans les postes HH et de chefs de juridiction. L'asymétrie entre les femmes et les hommes dans le partage des responsabilités familiales, à l'égard des enfants en début de carrière, comme plus tard à l'égard des parents âgés, explique très largement cette moindre mobilité, corrélée parfois à une moindre disponibilité. Ces contraintes entraînent des retards dans l'accès au premier grade et à la HH” (FRANÇA, 2017, p. 102).

3 A PARTICIPAÇÃO FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO

3.1 DADOS SOBRE A PARTICIPAÇÃO FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO

O Poder Judiciário brasileiro, infelizmente, ainda não alcançou a representatividade feminina, já que conta com apenas 38,8% de magistradas em atividade, conforme dados coletados pelo Conselho Nacional de Justiça referentes ao período de 1º de janeiro de 2009 a 31 de dezembro de 2018 (CNJ, 2019). Esses números contrastam com a população do país, representada por 51,6% de pessoas do sexo feminino e 48,4% de pessoas do sexo masculino (IBGE *apud* CNJ, 2019).

Observa-se que houve um crescimento da participação das mulheres, pois, em 1988, elas ocupavam apenas 24,6% dos cargos de magistrados (CNJ, 2019). No entanto, o aumento do ingresso das mulheres não é uma constante. Os períodos de maior entrada de mulheres no primeiro grau da carreira foram entre 1990 e 1999 (38%) e entre 2000 e 2009 (41%), já entre 2010 e 2018, foi apresentada uma queda (34%) (ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS, 2018).

Em análise de 77 concursos realizados entre 2009 e 2017, foi constatada a inscrição de 165.761 homens e 155.771 mulheres e a aprovação de 1.473 homens e 1.022 mulheres. Entre 2009 e 2015, os homens permaneceram com índices de aprovação maiores, mas nos últimos anos (2016 e 2017) as mulheres começam a apresentar percentuais de aprovação idênticos aos dos homens (CNJ, 2020, p. 27).

No Brasil, observa-se o mesmo fenômeno constatado nos dados de direito comparado: apesar do atual progresso em relação à entrada de juízas na atividade, quanto mais alto o nível da carreira, menor a representatividade feminina, de: 44% dos juízes substitutos, 39% dos juízes titulares, 23% dos desembargadores e apenas 16% dos ministros de tribunais superiores. Um número reduzido de mulheres chega aos cargos de desembargadoras, corregedoras, vice-presidentes e presidentes, permanecendo no patamar de 25% a 30% (CNJ, 2019).

A mais alta Corte do país bem retrata esse quadro. Desde a criação do Supremo Tribunal Federal, em 1890, a primeira participação feminina se deu somente em 2000, quando Ellen Gracie foi nomeada. Eleita por seus pares, a Ministra participou da Cúpula Diretiva do STF, como vice-presidente em 2004 e como presidente no biênio 2006-2008. Em toda sua história, até hoje, a Suprema Corte contou com apenas três ministras – Ellen Gracie, Cármen Lúcia e Rosa Weber. O

Supremo foi novamente chefiado por uma mulher no biênio 2016-2018, quando a Ministra Cármen Lúcia exerceu a presidência e, atualmente, a Ministra Rosa Weber é a vice-presidente da Corte⁹.

No Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, dos 120 desembargadores, apenas 20 são mulheres. Dentre os magistrados que chefiaram a Justiça Estadual Paranaense desde o ano de 1894, não há nenhuma mulher. A ausência de participação feminina se repete nos cargos de 1º vice-presidentes, corregedores-gerais da justiça e corregedores da justiça. A primeira mulher a integrar a Cúpula Diretiva do Tribunal de Justiça foi a Desembargadora Dulce Maria Sant'Eufêmia Cecconi, que assumiu as funções de 2ª vice-presidente apenas em 2013. O cargo de 2ª vice-presidente contou com a segunda participação feminina na gestão 2017-2018, quando foi ocupado pela Desembargadora Lídia Maejima. O extinto Tribunal de Alçada também contou com apenas duas mulheres em sua Cúpula Diretiva, as Desembargadoras Denise Martins Arruda e Conchita Toniolo, que ocuparam os cargos de vice-presidente em 2001 e 2002, respectivamente¹⁰.

Na magistratura paranaense, de um total de 909 cargos preenchidos, 337 são ocupados por mulheres, o que representa 37%. A proporção praticamente se mantém em todos os níveis da carreira, havendo maior disparidade no cargo de desembargador, sendo a participação feminina representada por: 43,3% dos juízes substitutos, 44,7% dos juízes na entrância inicial, 48,6% na entrância intermediária, 44,8% na entrância final e apenas 16% dos desembargadores (TJPR, 2019).

Se, no Brasil, o número de mulheres ocupando cargos da cúpula do Poder Judiciário é mais baixo do que os ocupantes desses cargos do sexo masculino, o cenário se inverte nos cargos de servidores. Nestes, o número de mulheres é de 56,6% do total, fenômeno que se repete nas funções de confiança e cargos comissionados (56,8%) e nos cargos de chefia (54,7%) (CNJ, 2019).

Do mesmo modo, no STF, dos 1.151 servidores, 679 são do sexo feminino (58,9%), conforme dados levantados em 2017 (MATOSO; FREDERICO, 2017). No TJPR, os cargos efetivos e em comissão também são ocupados majoritariamente por mulheres, em um total de 4.608 cargos contra 3.578 cargos ocupados por homens, representando aproximadamente 56,3% de mulheres, conforme dados levantados pelo Departamento de Gestão de Recursos Humanos (DGRH) do TJPR, em fevereiro de 2019 (TJPR, 2019).

Reconhece-se o prejuízo das práticas discriminatórias dentro do Poder Judiciário, na medida em que "uma sociedade construída em torno de divisões sociais arbitrárias impede o alcance da

⁹ Dados retirados do site do Supremo Tribunal Federal. STF. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/>. Acesso em: 19 jul. 2021.

¹⁰ Dados retirados do site do Tribunal de Justiça do Paraná. TJPR, Museu da Justiça. Disponível em: <https://www.tjpr.jus.br/presidentes-tjpr-museu>. Acesso em: 19 jul. 2021.

liberdade, além de dificultar a construção de um sistema de cooperação social" (MOREIRA, 2020, p 140). Nesse sentido, apesar de os dados apresentados demonstrarem que a igualdade de gênero ainda não é uma realidade no Judiciário brasileiro, uma série de medidas vêm sendo adotadas para alcançá-la, com base em diretrizes lideradas pelo Conselho Nacional de Justiça.

3.2 OBSTÁCULOS E MEDIDAS DE INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO

Diante desse cenário, o Conselho Nacional de Justiça, sob o comando da Ministra Cármen Lúcia, publicou a Resolução n. 255, no dia 4 de setembro de 2018, que institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Sua criação está em consonância com a ideia de igualitarismo, que "pressupõe a promoção de medidas substantivas para a integração dos diversos grupos" (MOREIRA, 2020, p. 140). Por meio dela, foi criado um "grupo de trabalho, responsável pela elaboração de estudos, análise de cenários, eventos de capacitação e diálogo com os Tribunais" a respeito do cumprimento da Resolução (art. 3º, Resolução n. 255, CNJ).

Além disso, o Conselho Nacional de Justiça determinou que:

Todos os ramos e unidades do Poder Judiciário deverão adotar medidas tendentes a assegurar a igualdade de gênero no ambiente institucional, propondo diretrizes e mecanismos que orientem os órgãos judiciais a atuar para incentivar a participação de mulheres nos cargos de chefia e assessoramento, em bancas de concursos e como expositoras em eventos institucionais (art. 2º, Resolução n. 255, CNJ).

O acesso à carreira de magistrado se dá por meio de concurso público, sendo a baixa representatividade feminina nas bancas de concurso um dos motivos de maior dificuldade de inserção das mulheres na carreira. No direito comparado, destaca-se, entre as medidas adotadas pelos diferentes países, a paridade de gênero nas comissões de seleção de juízes.

Em pesquisa realizada pelo grupo de trabalho, observou-se que, no Brasil, também houve um aumento de participação de mulheres ao se comparar os dados de comissões e bancas examinadoras imediatamente após a promulgação da Constituição de 1988 (8,2% e 10, 8% de mulheres nas comissões e bancas, respectivamente) e no período de 2008 a 2018 (22,6% e 20,6%). O mesmo foi identificado quanto ao aumento de participação de magistradas, de 24,6% em 1988 e de 37,6% no período de 2008 a 2018 (CNJ, 2020).

A liberdade de escolha profissional é um direito garantido constitucionalmente (art. 5º, XIII, CF) e

o incentivo à participação das mulheres nos concursos públicos é de grande valia, ampliando-se o leque de candidatos para não se privar de determinados talentos. Destaca-se a importância da igualdade de oportunidades:

O que chamamos de igualdade de oportunidade corresponde à realidade de uma ordem social na qual as pessoas devem ter as mesmas oportunidades iniciais para que possam levar a diante seus planos de vida e devem ter a possibilidade de ter os mesmos meios para competir pelo alcance desses objetivos. Uma sociedade não pode permitir que seus membros sejam impedidos de ter acesso aos mesmos meios em função de fatores que não são moralmente relevantes. (MOREIRA, 2020, p. 153).

Em consonância com as diretrizes estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça, os tribunais de todo o país têm se movimentado para adotar medidas, dentro dos limites de sua competência, que contribuam para a inserção feminina no Judiciário. Esse é o caso do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, que instituiu a Comissão de Igualdade de Gênero, de relatoria do atual Presidente Desembargador José Laurindo de Souza Netto, aprovada por unanimidade pelo Órgão Especial em fevereiro de 2021, com o objetivo de garantir o cumprimento das medidas especificadas na Resolução n. 255 do CNJ.

A Comissão paranaense está trabalhando na identificação de entraves ao atingimento das metas para alcançar a igualdade de gênero e em medidas que reduzam a desigualdade nos concursos públicos, processos de recrutamento para cargos comissionados, contratação de terceirizados e avaliações para promoções e progressões funcionais (LIMA, 2021).

Mesmo antes do início dos trabalhos da Comissão de Igualdade de Gênero do TJPR e da edição da Recomendação nº 85/2021 do CNJ, que "dispõe sobre a observância de composição paritária na formação das Comissões Organizadoras e das Bancas Examinadoras de concursos públicos para ingresso na magistratura", a Comissão do Concurso para ingresso na magistratura do TJPR, designada pela Resolução nº 270, de 16 de setembro de 2020, já apresentava paridade de gênero (LIMA, 2021).

Os dados apresentados demonstram que cada vez mais mulheres vêm ingressando na magistratura e a adoção de tais medidas, referentes à igualdade de gênero desde a composição das comissões e bancas dos concursos, tende a alargar ainda mais o acesso. No entanto, é necessário viabilizar não apenas o acesso aos graus iniciais da carreira, mas também às promoções, que se dão por meio de votações nos tribunais e envolvem critérios políticos. Impõe-se a conscientização dos magistrados para que se viabilize a participação feminina em todos os níveis da carreira,

inclusive nos cargos diretivos. Conforme afirma Adilson José Moreira:

A igualdade deve permitir que as pessoas não sejam permanentemente coagidas a se adequarem a parâmetros comportamentais elegidos como necessários para a organização social. Assim, certos traços que designam identidades desvalorizadas têm sido protegidos a fim de garantir que as pessoas tenham a possibilidade de tratamento igualitário em situações relevantes. – (MOREIRA, 2020, p. 137).

Outro obstáculo a ser enfrentado pelas mulheres é a conciliação entre a vida privada e a vida pública. Pesquisa realizada sobre as mulheres na carreira do Ministério Público – mas perfeitamente aplicável ao Poder Judiciário – demonstrou que a estrutura da carreira dividida em entrâncias, em que o crescimento é condicionado à imposição de passagens por diversas cidades dificulta a conciliação entre a vida profissional e a família¹¹.

Os sucessivos deslocamentos geográficos trazem obstáculos muito mais acentuados para as juízas do que para os juizes, como a resistência do cônjuge, a dificuldade de conciliação com as escolas dos filhos, além da reprovação social do papel de mãe solteira ou ausente¹². Nesse sentido, destaca-se que “a expectativa social influencia também o comportamento de membros de minorias porque muitos deles passam a modular seus comportamentos a partir das expectativas e dos incentivos que recebem da sociedade” (MOREIRA, 2020, p. 379 – 380).

No Paraná, o número de cargos na entrância final (588) é significativamente maior do que nas entrâncias intermediária (109), inicial (80) e no cargo de juiz substituto (48)¹³, o que ameniza a dificuldade de chegada às grandes cidades e o conflito entre a realização profissional e familiar.

¹¹ De acordo com o Procurador de Justiça Aposentado Carlos Francisco Bandeira Lins: “A conclusão a que se chegou a partir dos dados encontrados foi a de que, além das ingentes dificuldades encontradas pelas primeiras gerações de mulheres que se dispuseram a enfrentar os preconceitos contra seu ingresso na carreira, tiveram elas também, em grande número, de, em troca do sucesso na vida profissional, abrir mão da geração de filhos, como resultou claro ante o número de filhos gerados pelo conjunto das Promotoras e Procuradoras de Justiça, quando cotejado com o número de filhos gerados por seus colegas homens”. (LINS, s.d).

¹² Em pesquisa do CNJ que traçou o perfil sociodemográfico dos magistrados brasileiros em 2018, constatou-se que, enquanto entre os homens o percentual de casados é de 86%, entre as mulheres é de 72%. Ainda, os resultados revelaram uma maior proporção de mulheres sem filho em comparação aos homens, sendo que 74% das mulheres possuem filhos e 81% dos homens. Além disso, os homens apresentaram uma maior quantidade de filhos (CNJ, 2019).

¹³ Dados retirados do site do TJPR: TJPR. Lista de antiguidade. Disponível em: <https://www.tjpr.jus.br/lista-de-antiguidade-da-magistratura>. Acesso em: 20 jul. 2021.

¹⁴ A utilização das novas tecnologias inclui uma série de instrumentos: “A tramitação eletrônica dos processos, com

Ademais, a pandemia da Covid-19 fez com que se repensasse o modo de trabalho. Diante da necessidade de distanciamento social, empresas e órgãos públicos no mundo inteiro tiveram que mandar seus funcionários trabalhar de casa. No TJPR não foi diferente e, em março de 2020, foi estabelecido o fechamento dos edifícios dos Fóruns e do Tribunal de Justiça, o atendimento remoto, a realização de audiências por videoconferência e a troca das sessões presenciais para o Plenário Virtual. Como resultado desse período desafiador, houve o aumento da produtividade, que foi possível graças à utilização das novas tecnologias¹⁴. No período de 1º de abril a 4 de agosto de 2020, registrou-se uma expansão de 40% de produtividade (TJPR, 2020) e, em 393 dias, o Poder Judiciário paranaense realizou, de forma remota, mais de 8,4 milhões de atos processuais (TJPR, 2021). Nesse sentido, pode-se afirmar que “a pandemia abriu os olhos para a necessidade de o Judiciário continuar entregando a prestação jurisdicional de modo efetivo a todos os cidadãos adequando-se aos novos tempos” (SOUZA NETTO; FOGAÇA; GARCEL, 2020, p. 10). A utilização das tecnologias pelo Poder Judiciário integra o conceito de efetivo acesso à justiça no mundo novo pós-pandemia¹⁵ e permite a redução da sobrecarga de trabalho dos magistrados, de deslocamentos desnecessários e, conseqüentemente, uma melhor articulação entre a vida pessoal e a vida profissional.

Não se justifica que o Judiciário – principalmente os seus mais altos cargos – seja composto majoritariamente por homens. É essencial que profissionais de ambos os gêneros apreciem uma série de questões, entre elas, a violência contra a mulher. Para suprir a disparidade dos julgadores, ações afirmativas têm sido adotadas pelos tribunais. Em consonância com a Recomendação nº 79/2020 do CNJ, que “dispõe sobre a capacitação de magistradas e magistrados para atuar em Varas ou Juizados que

realização de audiências e sessões de julgamento virtuais por meio de plataformas online, por seu turno, é apenas uma das facetas dessa nova onda de tecnologias que compreende, também, plataformas digitais de negociação, uso de analytics, jurimetria, inteligência artificial (*machine learning, deep learning, Big Data*, inovação disruptiva e Processamento de Linguagem Natural), além da *Online Dispute Resolution (ODR)*” – (HIPPERTT; SOUZA NETTO; GARCEL; SOUZA NETTO, 2022, p. 285).

¹⁵ Nesse sentido, afirmam José Laurindo de Souza Netto e Anderson Fogaça: “Emprego de novas formas de resolução de conflitos, readequação dos espaços físicos, investimento na capacitação dos operadores do direito, transformação digital da justiça com virtualização dos processos, fomento ao uso de novas tecnologias, como as plataformas virtuais de conciliação, modelos de computação em nuvem, inteligência artificial, home office, equipamentos e programas, bem como segurança jurídica com adoção de métodos de análise econômica do direito, sequencialismo e índices matemáticos para a fixação de teses pelos tribunais passaram, no mundo novo do pós-pandemia, a se encaixar no complexo conceito de efetivo acesso à justiça”. (SOUZA NETTO; FOGAÇA, 2020, p. 8).

detenham competência para aplicar a Lei nº 11.340/2006" (Lei Maria da Penha), o TJPR, por meio da Coordenadoria Estadual da Mulher em Situação de Violência Doméstica e Familiar – CEVID, vem promovendo cursos que abordem temas relacionados aos direitos fundamentais desde uma perspectiva de gênero, entre outras medidas que colocam o assunto em evidência¹⁶.

As medidas adotadas demonstram um amadurecimento do Poder Judiciário em relação à igualdade de gênero, no entanto, ainda há um longo caminho a ser percorrido até a efetiva representatividade feminina em todos os níveis da carreira. Nas palavras de Maria Berenice Dias: "não mais se pode dizer que Judiciário é um substantivo masculino, devendo-se ter sempre presente que Themis, a Deusa da Justiça, é uma mulher" (DIAS, s.d.).

CONCLUSÃO

Os dados apresentados demonstram que, globalmente, há uma falta de representatividade das mulheres no Poder Judiciário e a situação se agrava nos cargos de cúpula. Conclui-se que as portas se abriram para o ingresso das mulheres, contudo, à medida que há uma progressão na carreira, essas portas vão ficando mais estreitas.

Cada país possui características próprias, mas existem barreiras em comum encontradas pelas mulheres no Poder Judiciário, como a permanência dos estereótipos de gênero, que se manifesta, principalmente, durante processos de nomeação e seleção, e a dificuldade em conciliar a carreira com as responsabilidades familiares. Apesar da garantia da igualdade formal entre homens e mulheres, expressas em normas nacionais e internacionais, a igualdade material ainda não foi atingida.

Diante da importância em se ter um Poder Judiciário que reflita as características da sociedade, uma série de medidas vêm sendo adotadas pelos países para combater a desigualdade de gênero. No Brasil, foi instituída a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, por meio da Resolução n. 255 do CNJ.

Seguindo as diretrizes nacionais, o Tribunal de Justiça do Estado do Paraná instituiu a Comissão de Igualdade de Gênero e vem atuando ativamente para garantir a representatividade feminina. Além da promoção de uma série de eventos institucionais sobre o tema, na organização do mais recente concurso para ingresso na magistratura paranaense, já foi garantida a paridade de gênero na comissão.

Os esforços adotados tanto pelo Brasil como internacionalmente têm resultado em um progresso na participação feminina no Judiciário, no entanto, ainda há

um longo caminho a ser percorrido até que todas as portas sejam abertas para as mulheres. Para isso, impõe-se a sua representação não apenas em números abstratos, e sim uma representação efetiva em todos os níveis da carreira.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS. Quem somos: a Magistratura que Queremos. Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2019/02/Pesquisa_completa.pdf. Acesso em: 29 jul. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. A participação feminina nos concursos para a magistratura. Resultado de pesquisa nacional. Brasília, 2020. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB_RELATORIO_Participacao_Feminina-FIM.pdf. Acesso em: 2 ago. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/05/cae277dd017bb4d4457755feb5eed9f.pdf>. Acesso em: 02 ago. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros - 2018. Brasília, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdbcb6f364789672b64fcefc948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Recomendação n. 85, de 12 de janeiro de 2021. Dispõe sobre a observância de composição paritária na formação das Comissões Organizadoras e das Bancas Examinadoras de concursos públicos para ingresso na magistratura. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original20572520210119600747b5cb45e.pdf>. Acesso em: 29 nov. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. 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>. Acesso em: 29 nov. 2022

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/>. Acesso em: 19 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. Com mais de 366 mil videoconferências, Justiça eleva produtividade na pandemia. TJPR, 12 ago. 2020.

¹⁶ TJPR. Coordenadoria Estadual da Mulher em Situação de Violência Doméstica e Familiar – CEVID. Disponível em:

<https://www.tjpr.jus.br/web/cevid/inicio>. Acesso em: 20 jul. 2021.

Disponível em: https://www.tjpr.jus.br/destaques/-/asset_publisher/1lKI/content/com-mais-de-366-mil-videoconferencias-justica-eleva-produtividade-na-pandemia/18319?inheritRedirect=false&redirect=https://www.tjpr.jus.br/destaques%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_1lKI%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-2%26p_p_col_count%3D1. Acesso em: 02 ago. 2022.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. Coordenadoria Estadual da Mulher em Situação de Violência Doméstica e Familiar – CEVID. Disponível em: <https://www.tjpr.jus.br/web/cevid/inicio>. Acesso em: 20 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. COVID-19: em 393 dias de trabalho remoto a justiça estadual realizou mais de 8,4 milhões de atos processuais. TJPR, 13 abr. 2021. Disponível em: https://www.tjpr.jus.br/noticias/-/asset_publisher/9jZB/content/covid-19-em-393-dias-de-trabalho-remoto-a-justica-estadual-realizou-mais-de-8-4-milhoes-de-atos-processuais/18319. Acesso em: 02 ago. 2022.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. Lista de antiguidade. Disponível em: <https://www.tjpr.jus.br/lista-de-antiguidade-da-magistratura>. Acesso em: 20 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. Museu da Justiça. Disponível em: <https://www.tjpr.jus.br/presidentes-tjpr-museu>. Acesso em: 19 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. Semana da Mulher: mais da metade da força de trabalho do TJPR é feminina. TJPR, 7 mar. 2019. Disponível em: https://www.tjpr.jus.br/destaques/-/asset_publisher/1lKI/content/semana-da-mulher-mais-da-metade-da-forca-de-trabalho-do-tjpr-e-feminina/18319?inheritRedirect=false. Acesso em: 19 jul. 2022.

DIAS, Maria Berenice. A mulher e o Poder Judiciário. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/assuntos/poder-e-participacao-politica/referencias/genero-e-poder-judiciario/a_mulher_e_o_poder_judiciar.pdf. Acesso em: 30 jul. 2022.

EDROMA, Evelyn. *Promoting gender equality in the judiciary*. UNPD, 5 jul. 2019. Disponível em: <https://www.undp.org/blogs/promoting-gender-equality-judiciary>. Acesso em: 21 jul. 2021.

FRANÇA. Ministério da Justiça. *La féminisation des métiers du Ministère de la Justice*, nº 041-17. Out. 2017.

Disponível em: http://www.justice.gouv.fr/art_pix/rapport_feminisation.pdf. Acesso em: 28 jul. 2022.

GALLIGAN, Yvonne et al. *Mapping the Representation of Women and Men in Legal Professions. European Parliament: Policy Department for Citizen's Rights and Constitutional Affairs: Directorate General for Internal Policies of the Union*. PE 596.804. Ago. 2017. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU\(2017\)596804_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf). Acesso em: 22 jul. 2021.

HALTON, Clay. *Gender Representation in the Judiciary: women are still underrepresented in the US judicial system*. Investopedia, 4 mar. 2021. Disponível em: <https://www.investopedia.com/gender-representation-in-the-judiciary-5113183#citation=13>. Acesso em: 23 jul. 2021.

HIPPERTT, Karen Paiva; SOUZA NETTO, Eleonora Laurindo de; GARCEL, Adriane; SOUZA NETTO, José Laurindo de. O acesso à justiça em tempos de crise e a onda das tecnologias na justiça brasileira. In: GARCEL, Adriane; SOUZA NETTO, Eleonora Laurindo de; ZIMIANI, Laís Silva; GOTO, Lilian Cristina Pinheiro (coord.). *Mediação & Conciliação: métodos adequados de solução de conflitos: homenagem dos alunos e professores do mestrado da UNIPAR ao Mestre José Laurindo de Souza Netto*. Editora Clássica: Curitiba, 2021.

INTERNATIONAL COMMISSION OF JURISTS. Women and the Judiciary: Geneva Forum Series nº 1. Geneva, 2013. Disponível em: <https://www.icj.org/wp-content/uploads/2014/10/Universal-Women-and-Judiciary-Gva-For-1-Publications-Conference-Report-2014-ENG.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2021.

KALANTRY, Sitral. *Women in Robes. Americas Quarterly*, 2012. Disponível em: <https://scholarship.law.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2539&context=facpub>. Acesso em: 27 out. 2021.

LIMA, Maria Aparecida Blanco de. O Judiciário se fez reconhecer como um espaço próprio de homens brancos e heterossexuais, o que não reflete a diversidade da sociedade. Entrevista cedida à Associação de Notários e Registradores do Estado do Paraná (Anoreg/PR). Anoreg/PR, 15 jul. 2021. Disponível em: <http://www.anoregpr.org.br/19694-2/>. Acesso em: 19 jul. 2021.

LINS, Carlos Francisco Bandeira. Mulheres no ministério Público. Associação Paulista do Ministério Público. Disponível em: <https://www.apmp.com.br/artigos/mulheres-no-ministerio-publico-carlos-francisco-bandeira-lins/>. Acesso em: 20 jul. 2022.

MATOSO, Felipe; FREDERICO, Grazielle. Proporção de mulheres entre servidores é maior no Poder Judiciário. G1, 8 mar. 2017. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/proporcao-de-mulheres-entre-servidores-e-maior-no-poder-judiciario.ghtml>. Acesso em: 19 jan. 2022.

MOREIRA, Adilson José. Tratado de Direito Antidiscriminatório. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020.

NAÇÕES UNIDAS. Observatório de igualdade de gênero da América Latina e do Caribe. Poder Judiciário: porcentagem de ministras no máximo tribunal de justiça ou corte suprema. CEPAL, 2018. Disponível em: <https://oig.cepal.org/pt/indicadores/poder-judiciario-porcentagem-ministras-no-maximo-tribunal-justica-ou-corte-suprema>. Acesso em: 21 jul. 2022.

OECD. *Women in the judiciary. In: Government at a Glance 2017*, OECD Publishing, Paris, 2017. Disponível em: https://doi.org/10.1787/gov_glance-2017-29-en. Acesso em: 23 jul. 2021.

OECDILIBRARY. *Women in the Judiciary: working towards a legal system reflective of society*. OECD, mar. 2017. Disponível em: <https://www.oecd.org/gender/data/women-in-the-judiciary-working-towards-a-legal-system-reflective-of-society.htm>. Acesso em: 21 jul. 2021.

PACIORNIK, Joel Ilan; SOUZA NETTO, José Laurindo de; FOGAÇA, Anderson Ricardo. Interseccionalidade e fraternidade: justiça restaurativa como resgate das mulheres encarceradas. Revista Judiciária do Paraná, Ano XV, n. 20, Novembro 2020. Disponível em: <https://www.tjpr.jus.br/documents/18319/47149551/56.+Artigo+interseccionalidade.pdf/239cd340-24e0-30aa-8755-c7472f1c1a1f>. Acesso em: 30 mar. 2022.

REZENDE, Daniela Leandro. Mulher no Poder e na Tomada de Decisões. //: FONTOURA, Natália; REZENDE, Marcela; QUERINO, Ana Carolina. Beijing +20: avanços e desafios no Brasil contemporâneo. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea): Brasília, 2020.

SOUZA NETTO, José Laurindo de; FOGAÇA, Anderson Ricardo. A magistratura do futuro e os métodos consensuais como forma de acesso à justiça em uma sociedade pós-pandêmica. Conjur, 1 out. 2022, 10:00. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/souza-netto-fogaca-magistratura-futuro.pdf>. Acesso em: 29 mai. 2022.

SOUZA NETTO, José Laurindo de; FOGAÇA, Anderson Ricardo; GARCEL, Adriane. Métodos Autocompositivos e as novas tecnologias em tempos de COVID-19: *online*

dispute resolution - ODR. Revista Relações Internacionais no Mundo Atual, v. 1, n. 26, 2020. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RIMA/article/view/3989/371372311>. Acesso em: 29 abr. 2022.

UN WOMEN. *Progress of the World's Women: In Pursuit of Justice*. 2011 - 2012. Disponível em: https://www.unodc.org/res/ji/import/international_standards/in_pursuit_of_justice/in_pursuit_of_justice_en.pdf. Acesso em: 16 jun. 2022.