



O INGRESSO FEMININO NA MAGISTRATURA BRASILEIRA: UM ESTUDO SOBRE A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, À LUZ DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA

Beatriz Pereira de Jesus¹,

Maria Elisa Amorim Santos²,

Samira Santos Rocha³ e

Raquel Azevedo de Oliveira⁴

RESUMO

A proporcionalidade de gêneros na ocupação dos cargos de magistratura é fundamental para formação de um judiciário igualitário, justo e representativo. Por esta razão, o presente estudo busca analisar, a luz do princípio constitucional da isonomia, a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no ingresso em cargos de magistratura. Para tanto, são observadas as dificuldades enfrentadas por mulheres durante a trajetória acadêmica, como a dupla jornada laboral-doméstica, a ausência ou não aplicação de políticas de permanência para mães e gestantes, a impunidade nos casos de assédio sexual e moral no ambiente acadêmico e a acentuação da desigualdade feminina no caso de mulheres pretas, indígenas/quilombola e transgêneros. O princípio da Isonomia garante a igualdade ou equidade de oportunidade a todos, no entanto, conforme mencionado, as mulheres enfrentam uma série de dificuldades com uma frequência muito maior que os homens, o que tornam suas oportunidades significativamente desiguais, urgindo a necessidade de elaboração de políticas públicas que visem aumentar o quantitativo de mulheres nos cargos de magistratura a fim de tornar o judiciário brasileiro mais igualitário, representativo e justo.

Palavras-chave: Magistratura; Mulheres; Desigualdade; Isonomia; Igualdade.

1 Discente do curso de Direito do Centro Universitário de Excelência de Vitória da Conquista-BA (UNEX/VIC). Email: beatrizpj01@gmail.com

2 Discente do curso de Direito do Centro Universitário de Excelência de Vitória da Conquista-BA (UNEX/VIC). Email: mariaelisaas.22@gmail.com

3 Discente do curso de Direito do Centro Universitário de Excelência de Vitória da Conquista-BA (UNEX/VIC). Email: samirasanrocha@gmail.com

4 Professor Orientador do curso de Direito do Centro Universitário de Excelência de Vitória da Conquista-BA (UNEX/VIC). Email: azevedo.oliveira@gmail.com



WOMEN ENTERING THE BRAZILIAN JUDICIARY: A STUDY ON EQUAL OPPORTUNITIES IN THE LIGHT OF THE PRINCIPLE OF ISONOMY

ABSTRACT

Gender proportionality in the occupation of judicial posts is fundamental to the formation of an egalitarian, fair and representative judiciary. For this reason, this study seeks to analyze, in the light of the constitutional principle of isonomy, equal opportunities for men and women to enter the judiciary. To this end, the difficulties faced by women during their academic career are observed, such as the double work-domestic journey, the absence or non-application of permanence policies for mothers and pregnant women, impunity in cases of sexual and moral harassment in the academic environment and the accentuation of female inequality in the case of black and transgender women. The principle of Isonomy guarantees equality or equity of opportunity for all, however, as mentioned, women face a series of difficulties much more frequently than men, which make their opportunities significantly unequal, urging the need to draw up public policies aimed at increasing the number of women in the judiciary in order to make the Brazilian judiciary more egalitarian, representative and fair.

Keywords: Judiciary; Women; Inequality; Isonomy; Equality.

1 INTRODUÇÃO

De acordo com o censo demográfico de 2022 do IBGE, as mulheres representam 51,5% da população brasileira. No entanto, a participação feminina na magistratura é significativamente inferior à masculina. Essa desigualdade de gênero em cargos de poder reflete fatores históricos, sociais, familiares e profissionais que dificultam o ingresso das mulheres nessa carreira jurídica de destaque.

A compreensão dessa disparidade exige a análise das condições de igualdade de oportunidades, pois muitas mulheres, especialmente de baixa renda, enfrentam desafios em conciliar responsabilidades familiares e profissionais, o que constitui um obstáculo significativo para alcançar êxito nesses processos.



Este estudo propõe analisar os desafios enfrentados pelas mulheres que aspiram à magistratura, identificando os fatores que dificultam sua aprovação em comparação aos homens. O princípio da isonomia, previsto no art. 5º da Constituição Federal de 1988, será uma base essencial para sugerir avanços legislativos e sociais que promovam a equidade no acesso feminino à magistratura.

A magistratura, sendo uma das carreiras mais influentes do sistema judiciário, deve refletir a diversidade da sociedade brasileira. Apesar dos avanços, a sub-representação feminina persiste, influenciada pela ausência de políticas afirmativas eficazes e pelas dificuldades causadas pelas responsabilidades familiares. Essa pesquisa busca evidenciar esses obstáculos e propor soluções para mitigá-los.

O objetivo geral é examinar os fatores que afetam o ingresso feminino na magistratura, propondo meios que promovam maior igualdade de oportunidades entre os gêneros. Entre os objetivos específicos, destacam-se a identificação de barreiras enfrentadas pelas mulheres, a análise do princípio da isonomia nos critérios de seleção e a apresentação de medidas que ampliem a representatividade feminina, contribuindo para maior inclusão e equidade na magistratura brasileira.

2 METODOLOGIA

Trata-se de pesquisa de natureza básica que objetiva contribuir com a discussão acadêmica a respeito da representatividade feminina nos cargos de magistratura no Brasil, além de buscar formas de minimizar a problemática e, para tanto, faz a identificação das causas norteadoras que impedem o maior ingresso de mulheres em cargos de magistratura no país.

Para analisar as causas que motivam o problema e o objeto problema, recorreu-se à interpretação à luz do princípio constitucional da isonomia, buscando constatar que este é ferido quando se trata das condições de igualdade entre homens e mulheres na preparação e disputa pelos cargos de magistratura, o mesmo princípio foi utilizado para elaboração de propostas de combate a problemática. Trata-se ainda de pesquisa descritiva e exploratória, já que a necessidade de conhecer o tema e fazer o aprofundamento pertinente para a discussão é inerente a uma conclusão satisfatória.

Ademais, foram utilizados os procedimentos documentais, bibliográficos e pesquisa de campo para satisfazer a abordagem mencionada, logo, foram analisados livros, artigos, reportagens e realizadas entrevistas com juízas da comarca de Vitória da Conquista.



Tais procedimentos foram observados para além da mera compreensão da temática, mas também para a abordagem de dados qualitativos e quantitativos que corroboram as ideias expostas e defendidas neste trabalho.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1 Capítulo I- A história da mulher na magistratura brasileira: pioneirismo, políticas públicas e movimentos sociais.

O pioneirismo das mulheres na magistratura foi impulsionado por movimentos sociais e por políticas públicas que promoviam a igualdade de gênero e a luta pelos direitos das mulheres. Movimentos feministas desempenharam um papel crucial na promoção de reformas legais e na ampliação das oportunidades para as mulheres no campo jurídico.

Não há como falar na história das mulheres na magistratura brasileira sem prestar os devidos votos à Myrthes Gomes de Campos, seu ímpeto em ingressar na faculdade de Faculdade Livre de Ciências Jurídicas e Sociais do Rio de Janeiro e lutar pelo direito de advogar foi o ato de pioneirismo que abriu as portas do judiciário brasileiro para as mulheres.

Antes de Myrthes a advocacia no Brasil era uma profissão exercida apenas por homens, assim como os demais cargos do judiciário. Mesmo após concluir a faculdade de direito em 1898, Myrthes encontrou dificuldades para ingressar na advocacia, pois somente em 1906 conseguiu o direito de ser sócia do Instituto dos Advogados do Brasil, requisito exigido para exercer a advocacia no Brasil na época (CPJur,2018). Foi a luta de Myrthes para conquistar o direito de se associar ao instituto, e consequentemente poder advogar, que abriu as portas do judiciário brasileiro para as mulheres.

Com o precedente criado por Myrthes tem-se a primeira mulher a exercer o cargo de magistratura no Brasil no ano de 1939, no estado de Ceará (OAB Estratégia, 2023). O feito de Auri Moura Costa foi o que possibilitou a quebra da visão misógina que cargos de poder e de estimado prestígio social, principalmente em um ambiente elitista como o do Direito, cabiam tão somente aos homens.

Com o acesso das mulheres aos cargos de magistratura, Eliana Calmon também se torna uma pioneira em 1999 ao ser a primeira mulher a assumir o cargo de ministra no STJ, e corroborando com o legado de Myrthes e Auri, Calmon também teve uma postura firme, ética e transparente na sua atuação (OAB Estratégia, 2023).



Outra relevante figura feminina foi Ellen Gracie, a primeira mulher a se tornar ministra no STF e também a primeira mulher a presidir a corte (OAB Estratégia, 2023), sua participação na suprema corte trouxe a esta uma dinâmica mais inclusiva e plural sendo o primeiro passo para a representação da diversidade de gênero no STF.

Ressalta-se, no entanto, que apesar de os importantes avanços proporcionados por cada uma dessas pioneiras, as mulheres pretas, indígenas/quilombolas, com deficiência e transgêneros ainda precisam percorrer um longo caminho para conquistar as mesmas realizações. Atualmente no Brasil ainda não se tem registro de mulheres transgêneros, quilombolas ou indígenas em cargos de magistraturas de qualquer instância e nenhuma mulher negra chegou a ocupar o cargo de ministra no STF ou STJ. Quanto as mulheres com deficiência, em um levantamento realizado em 2021 pelo CNJ foi apontado a incidência de apenas 74 juízes com deficiência no Brasil (CNJ, 2021), embora a pesquisa não tenha realizado a discriminação de gênero, é evidente a sub-representação das mulheres com deficiências em razão da baixa incidência apontada com ambos os gêneros.

Felizmente em agosto de 2023, o TSE deu espaço para que Edilene Lobo atuar como a primeira ministra substituta preta na história do tribunal (RICHTER, 2023). Espera-se que os demais tribunais superiores sejam incentivados a buscar a diversidade de gênero e raça entre seus ministros e assim representarem a população brasileira com maior fidedignidade.

Dentre as políticas públicas e movimentos sociais que contribuíram com as histórias de pioneirismo relatadas podemos destacar a promulgação da Constituição Federal de 1988, onde as mulheres encontraram nos dispositivos legais garantias de que seus direitos pudessem ser efetivados, demonstrando assim um grande passo para a evolução da sociedade.

Exemplo disso é a previsão do art. 5º, caput, inciso I da Constituição Federal que estabelece a igualdade de gêneros: “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, e que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações (BRASIL, 1988)”. E como forma de resguardar a proteção das mulheres no mercado de trabalho, a Carta Magna em seu art. 7º, XXX, prevê:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; (BRASIL, 1988)



Essas disposições detêm um grande valor para o ingresso das mulheres na magistratura, pois fornecem o respaldo legal necessário para evitar quaisquer tipos de discriminação e desigualdade entre os sexos, garantindo a possibilidade de acesso feminino a magistratura.

No mesmo sentido tem-se o Decreto nº 4.377/2002, em que Brasil ratificou a Resolução 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, que trata sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher. Determina em seu art. 11: “Os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres [...]” (BRASIL, 2002). Bem como a Lei nº 13.104/2015, que dispôs sobre os direitos das mulheres, amparando-as em áreas da saúde, educação, segurança e trabalho.

Relevante também foi a criação do Cadastro Único Nacional pelo Decreto nº 3877/2001, como importante política pública voltada para o atendimento de pessoas hipossuficientes, pois aliada a política de cotas sociais, promove equidade para mulheres de baixa-renda participarem de processos seletivos acadêmicos e de auxílio financeiro.

Além dos exemplos citados, é imprescindível mencionar a contribuição das ondas dos movimentos feministas que foram de extrema importância para que as mulheres não fossem subjugadas durante os séculos. Na esfera jurídica, o movimento feminista aliado aos movimentos das mulheres juristas promoveu incansavelmente meios de conscientização da importância do ingresso feminino na magistratura, pressionando os entes públicos a fornecerem suportes para a promoção de políticas públicas e capacitação para o fortalecimento da presença das mulheres no campo da magistratura.

Através dos exemplos citados, percebe-se que diversos mecanismos legais, políticas públicas e movimentos sociais, contribuíram para ao acesso das mulheres aos seus direitos, principalmente no que tange à igualdade de oportunidades, aspirando a melhoria do acesso das mulheres às carreiras como a da magistratura, contribuindo para que tenham seus direitos resguardados. Todavia, vale salientar que todas essas medidas ainda não se mostram suficientes, principalmente em razão da sua aplicação tímida que não satisfaz a busca pela isonomia feminina no judiciário, sobre tudo no exercício da carreira magistral.

3.2 Capítulo II- O atual cenário do ingresso feminino nos cargos de magistratura.

No período compreendido entre 1996 e o primeiro semestre de 2022, foram coletados diagnósticos que evidenciam a sub-representação das mulheres na carreira jurídica,



além de identificar as principais barreiras que dificultam o acesso das mulheres aos diferentes cargos da magistratura no Brasil.

Segundo o estudo "Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros", realizado pelo Conselho Nacional do Poder Judiciário (CNJ) em 2018, mostrou que as mulheres constituíam 38% da magistratura brasileira, com 44% ocupando cargos de juízas substitutas, 39% como juízas titulares e 23% como desembargadoras. Em 2019, o CNJ revisitou essa questão no "Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário", cujo relatório revelou que as mulheres representavam 38,8% do total de magistrados em atividade, sendo 45,7% juízas substitutas, 39,3% juízas titulares e 25,7% desembargadoras (CNJ, 2019).

Já o relatório da "Participação Feminina na Magistratura 2023", realizado pelo CNJ, observou-se uma queda no percentual de magistradas, de 38,8% para 38%. Houve uma redução significativa nos postos mais elevados da carreira, com o número de desembargadoras diminuindo de 25,7% em 2019 para 25%, e o percentual de ministras em tribunais superiores, que era de 19,6% em 2019, aumentando para 25% no levantamento mais recente (CNJ, 2022).

Os dados que revelam a sub-representação feminina nos cargos de magistratura são extremamente preocupantes ao considerarmos que maior parte da população brasileira é feminina, logo, a ausência de representação adequada no judiciário de uma parcela significativa da população retarda o progresso das pautas relacionadas ao grupo sub-representado.

Ademais, conforme o "Diagnóstico Étnico-Racial no Poder Judiciário" entre o já restrito grupo de mulheres que ocupam cargos no segundo grau de jurisdição, 87,4% são brancas e apenas 9,7% das desembargadoras são negras pardas, enquanto 1,5% são negras pretas. Portanto, as mulheres que ocupam cargos na magistratura historicamente apresentam um perfil relativamente homogêneo, refletindo as profundas desigualdades estruturais que permeiam a sociedade. Essa homogeneidade se manifesta na evidente ausência de diversidade racial, étnica, socioeconômica e de gênero, revelando a persistência de barreiras que limitam o acesso de grupos marginalizados a essas posições jurídicas de destaque.

Ao analisar as questões raciais, os dados do estudo "A Participação Feminina nos Concursos para a Magistratura" (CNJ, 2020), revelam que, apesar de alguns avanços, as mulheres negras continuam sendo minoria no poder judiciário. De acordo com as informações, apenas 6% dos juizes em nosso país são magistradas negras, um absurdo para um país em que 55,5% da população se autodeclara como preta ou parda (IBGE, 2022). Essa situação reflete as



disparidades raciais presentes nas trajetórias educativas e profissionais, desde o acesso desigual a uma educação de qualidade até as oportunidades limitadas de progressão na carreira.

No que se refere à classe social, é notável que a maioria das mulheres magistradas são oriundas de estratos sociais mais privilegiados. Como apontam Flávia Moreira Guimarães Pessoa e Noemia Porto (2022, p. 16), "há proporcionalmente mais mulheres provenientes de segmentos elevados, com maior escolaridade, evidenciando a interseção entre gênero e classe social". Esses dados podem ser amplamente explicados pelos elevados custos da formação acadêmica em Direito e da preparação para concursos públicos, os quais são mais acessíveis àqueles com melhores condições financeiras.

Aos grupos com menor visibilidade, como as mulheres com deficiência, transgêneros, quilombolas e indígenas, a representação é praticamente inexistente. Conforme já exposto, não há registro de magistradas quilombolas, indígenas e transgêneros, e a quantidade de magistrados com deficiência não chega a 100 magistrados, reflexo de um país que ainda precisa avançar muito no debate dos grupos minorias e da importância de representa-los adequadamente em espaços de poder público.

Em suma, verifica-se que a magistratura no Brasil reflete as desigualdades sociais e raciais existentes no país. As mulheres que alcançam esses cargos são, em sua maioria, brancas e de classe social alta, enquanto as demais mulheres enfrentam obstáculos significativos para ingressar na carreira jurídica.

3.3 Capítulo III: Infração ao princípio da Isonomia- Dificuldades enfrentadas pelas mulheres na preparação para a carreira magistral

O principal propósito da isonomia é que exista através de um sistema igualitário, o equilíbrio dos direitos e deveres de todas as pessoas. Porém quando se observa as estatísticas apresentadas da sub-representação feminina entre os magistrados, consegue-se perceber a ofensa ao princípio da isonomia.

As mulheres apresentam inúmeros fatores que contribuem para que sua preparação para ingressar na magistratura seja comprometida, como empecilhos históricos enraizados na sociedade- resultado uma série de discriminações-, a dupla jornada de trabalho e estereótipos que julgam as mulheres como menos qualificadas para serviços de alta complexidade e prestígio social, como a magistratura.



Outrossim, é pertinente falar ainda das complicações que as mulheres enfrentam no quesito permanência nas instituições de ensino superior no Brasil, principalmente, em um curso elitizado como o de Direito. Em razão dos fatores mencionados anteriormente, as mulheres encontram maiores dificuldades para se dedicarem aos estudos com o mesmo afinho que os homens, precisando, na maioria dos casos, abrir mão do descanso para cumprir com as exigências da rotina acadêmica, o que leva a sobrecarga emocional e exaustão mental.

Ademais, as universitárias que passam a gestar durante a graduação encontram ainda mais dificuldade para finalizar o curso, uma vez que precisam contar com uma rede apoio que possibilite o tempo de dedicação que qualquer graduação superior necessita, o mesmo não ocorre com os universitários homens cisgêneros que se tornam pais durante a graduação, uma vez que estes não passam pelo desgaste físico e emocional da gestação e pós-parto.

Não suficiente, as mulheres ainda são os grandes alvos de assédios sexuais e morais nas universidades e faculdades, a jornalista Giulia Santana, em 2019, ouviu universitárias vítimas de assédio sexual em ambientes acadêmicos, na cidade de Vitória da Conquista, e pondera sobre a impunidade dos agressores, a banalização da dor da vítima e a insegurança que persegue as mulheres nas universidades:

“Tem quem foi assediada por professor, tem quem foi assediada por colega, tem quem foi fotografada sem consentimento, tem quem foi mal falada dentro da sala de aula. Tem quem seguiu em frente e fez uma denúncia, tem quem não conseguiu fazer e esperou. As manifestações e desfechos de casos de assédio são muito diversos. Foi surpreendente descobrir todas as formas de violência que podem acontecer em uma sala de aula sem que o agressor consiga ser punido” [...]

“Existe a chance de que não acreditem em você ou acreditem que não há provas o suficiente. Existe a chance de que acreditem em você, mas não achem que o que você vivenciou foi violência. E ainda existe a chance de acreditarem em você, mas não acharem que o ato merece punição, mesmo sendo crime” (SANTANA 2021).

Neste sentido, é possível visualizar como a experiência da graduação e da pós-graduação pode ser muito mais desafiadora para as mulheres do que para os homens, embora estas sejam a maioria no ambiente acadêmico (ALVES, 2023), ele nitidamente está longe de ser acolhedor com o grupo feminino e de promover equidade entre gêneros, fator que motiva inclusive a evasão feminina das universidades.

Já no âmbito profissional, o gênero feminino precisa também conciliar as responsabilidades domésticas e familiares com o trabalho, conforme relatam as entrevistas (Apêndice A), constituindo mais uma barreira a ser enfrentada pela “condição de ser mulher”, (BARBALHO; BONELLI apud SEVERI, 2008). Conforme disserta Campos (2011) “o gênero não só constitui as relações sociais, com base nas diferenças percebidas pelo sexo, como



também é uma forma de significar relações de poder”, e historicamente, a ocupação integral das mulheres com o bem estar familiar, prejudica sua percepção como autoridade em relações de poder, de modo que este é predominantemente exercido por figuras masculinas.

A divergência de gênero no meio jurídico, encontra explicação também no chamado "script sexuado de carreira", pois o meio jurídico requer uma ampla dedicação acadêmica, investimento financeiro para os estudos e disponibilidade de tempo, no entanto, ao terem que conciliar a vida familiar, acadêmica e profissional, as mulheres são prejudicadas nas disputas por cargos superiores e de melhores remunerações. De acordo com o relato das entrevistadas (Apêndice A), os homens possuem mais facilidade em conseguir promoções, progredir nos estudos acadêmicos e são reconhecidos como autoridades com mais facilidade do que elas que são mulheres. Tal pensamento é corroborado por Leite (2020) ao analisar a pesquisa de estudiosos franceses sobre o script sexuado de carreira, em escritórios franceses de advocacia, e concluir que o script sexuado de carreira é uma forma de impedimento na progressão da carreira feminina, revelando que as mulheres experimentam uma ascensão mais lenta ou limitada em relação a seus colegas homens.

Portanto, apesar dos dados estatísticos terem apresentado progressos ao decorrer das décadas, esses avanços ainda não se mostram suficientes para o equilíbrio de gêneros que deveria existir dentro da magistratura brasileira. Isso se dá em decorrência da falta de aplicação efetiva de políticas públicas para amparar mulheres no momento de sua preparação para ingressar nos cargos de juízes, demonstrando que sem políticas públicas eficazes, a equidade de gênero no sistema judiciário no país se torna quase uma ilusão.

3.4 Capítulo IV: Necessidade e importância da promoção da igualdade de oportunidades

A importância de representar a diversidade social no judiciário se dá pela necessidade de garantir a inclusão e a justiça social. Ela não apenas dá voz a experiências únicas de grupos negligenciados e marginalizados, mas também promove a autoestima e o senso de pertencimento, além de trazer novas perspectivas para as decisões judiciais. No âmbito da magistratura, a diversidade de gênero é fundamental para que o judiciário reflita a sociedade que ele serve, e a presença de mulheres contribui significativamente para a construção de um sistema mais representativo e equitativo.

A inclusão feminina na magistratura contribui para uma maior sensibilidade e compreensão das questões de gênero, especialmente em casos que envolvem violência doméstica, discriminação de gênero, direitos reprodutivos e outros temas que afetam



desproporcionalmente as mulheres. Assim, a perspectiva de gênero é fundamental para garantir que essas questões sejam tratadas com seriedade.

Além disso, a ocupação de cargos de liderança por mulheres na magistratura atua como um forte exemplo para futuras gerações, incentivando jovens a seguir carreiras jurídicas e promovendo para a continuidade e o fortalecimento da diversidade no sistema judiciário, conforme narra a Juíza Federal e Presidente da Ajufesp Marcelle Ragazoni Carvalho Ferreira:

Igualdade se efetiva com representatividade; mais mulheres, portanto, fazem um Judiciário mais representativo e democrático. Uma justiça equânime e plural em sua composição reflete também numa prestação jurisdicional mais equânime. Cabe a nós, mulheres, portanto, ocuparmos nossos espaços e assumirmos também as funções que os homens naturalmente sempre ocuparam; não se trata de isolá-los e excluí-los do processo decisório, mas de compartilhar ideias e perspectivas diferentes, ensinando um ao outro ver o mundo com outros olhos, a partir de uma perspectiva diversa. (FERREIRA, 2023).

Por fim, a diversidade de gênero na magistratura fortalece a legitimidade e a confiança pública no sistema judiciário, pois quando a população percebe que o judiciário reflete a diversidade da sociedade, tende a vê-lo como mais justo e acessível, o que é fundamental para a manutenção da ordem social e para a eficácia do sistema de justiça.

3.5 Capítulo V: Políticas Públicas: Como promover e colaborar com a inserção feminina na Magistratura.

Com o entendimento acerca da importância da igualdade de gêneros nos cargos de magistratura é necessário pensar sobre as formas de promoção desta igualdade, assim, é pertinente salientar que o tema discutido está pautado em uma desigualdade social estrutural e que, portanto, deve ser combatida por meio de políticas públicas que visem minimizar as problemáticas da mulher - a dupla jornada, o assédio sexual e moral no ambiente acadêmico, a falta de políticas de permanência no ambiente acadêmico, em especial para mulheres que são mães, entre outros - e ainda a promoção do ingresso feminino na magistratura a fim de combater a disparidade entre os gêneros.

Para tanto, entende-se como política pública o campo do conhecimento que busca colocar o governo em ação e/ou analisar essa ação; e, quando necessário, propor mudanças no curso/rumo dessas ações (SOUZA, 2003 apud ROSSINI, ROTTA E BORKOVSKI, 2017) sendo que a aplicabilidade dessas políticas se materializa por meio das ações governamentais.

Pois então, devemos inicialmente pensar nas barreiras que impossibilitam as mulheres de alcançar as condições mínimas para concorrer ao cargo de magistratura no Brasil, conforme citamos a escassez de tempo para dedicar aos estudos, tanto a nível de graduação



como de pós (especialização, mestrado, doutorado e outros) causado pela dupla jornada é um dos fatores que mais coloca a mulher em desvantagem em relação aos homens.

Em países que militam contra a desigualdade de gênero temos a flexibilização da jornada de trabalho como importante aliada no combate a sobrecarga feminina, é o caso das empresas empregadoras na Finlândia e na Suécia que através do trabalho remoto e híbrido com horário reduzido conseguiram alcançar uma produtividade e satisfação maior das empregadas (ZALIS, 2018), além disso, as escolas em tempo integral também são uma forte aliada na rotinas das mães, pois atuam como rede apoio para que elas possam dedicar tempo em outras atividades sejam elas trabalho, estudo ou lazer, consequentemente aliviando a carga da dupla rotina.

Outro fator que não pode ser ignorado como barreira, refere-se os episódios de assédio sexual e moral que muitas mulheres enfrentam no ambiente acadêmico, sendo nítido que a grande problemática permeia na impunibilidade dos agressores, pois embora as vítimas sejam protegidas por legislações e comuniquem os casos para os canais competentes dentro e fora das universidades, elas seguem sendo desacreditadas, ignoradas e ridicularizadas.

Portanto, não se pretende apresentar sugestões de políticas públicas, pois estas existem e já estão materializadas em ações governamentais e administrativas dentro das universidades, existindo meios para denunciar e punir os agressores, mas reiterar as críticas sobre a constante inércia das universidades e faculdades para levar adiante as denúncias feitas pelas alunas, bem como criticar a atuação hostil no acolhimento as vítimas, pois esta postura passiva no combate ao assédio e violenta na recepção da queixa é o que contribui com a criação de um ambiente acadêmico inseguro e ameaçador para as mulheres, sendo necessário a efetiva atuação das partes competentes para a responsabilização dos agressores.

As universidades brasileiras também falham no acolhimento de universitárias gestantes, lactantes, que tiveram filhos durante a graduação ou que já iniciaram a graduação como mães, no caso das gestantes é necessário entender que as mudanças hormonais e físicas podem provocar uma série de incômodos que prejudicam o aprendizado da aluna, sendo pertinente que a própria universidade crie iniciativas de grupos de apoio/reforço a estas alunas, coordenados por professores do curso.

Atualmente grande parte das universidades contam com as chamadas “monitorias” em que um aluno de semestre superior auxilia colegas de semestres mais novos no estudo de determinada disciplina, sendo perfeitamente possível que a instituição adapte esse formato para as alunas gestantes, levando em consideração a necessidade delas e a didática de ensino que



melhor irá auxiliá-las. Assim, é possível evitar que as alunas gestantes, em um momento já muito delicado, se sintam “atrasadas” ou “deslocadas” em relação aos colegas.

Quanto as mulheres que já ingressam como mãe ou se tornam mãe durante o curso é possível aplicar políticas de rede de apoio, como a inserção de creches, berçários e salas de amamentação nos ambientes universitários, evitando assim que a aluna deixe de comparecer as aulas por não ter alguém que ocupe sua posição nos cuidados com o filho, sendo esta medida inclusive a conclusão de outros estudos sobre a experiencia da maternidade na graduação:

A pesquisa também revela que a Universidade possui a necessidade de suporte físico para receber mães graduandas, a saber, mecanismos institucionais de apoio à mãe estudante e também às suas funcionárias e professoras. Tal como a necessidade de uma sala de apoio aos cuidados básicos do bebê, uma creche ou um berçário dentro da instituição, para que as mães se sintam seguras e tranquilas estando próximas a seus filhos. (ALVES; MORAES, 2019)

É possível ainda a flexibilização do formato de aula (híbrido ou remoto) e do horário da aula, dando preferência para as alunas mães e gestantes na solicitação de transferência de turmas, além da possibilidade de negociação de atividades alternativas para as alunas que eventualmente precisem se ausentar das aulas em razão da maternidade, de modo que elas não sejam prejudicadas no processo de aprendizado. Tais medidas humanizam as instituições de ensino e melhoram a experiencia dessas alunas mães e gestantes na universidade e auxiliam no combate a evasão acadêmica:

Além disso, a humanização das relações institucionais, podendo ser manifestada pela empatia e compreensão, é apontada pelas estudantes e teóricos da educação humanista como um aspecto imperioso para garantir a permanência de estudantes em seus cursos, assim como assegura a qualidade do desempenho no processo de aprendizagem. Em resposta as particularidades das alunas que são mães, seriam primordiais a oferta de instrumentos integrados que facilitassem seu desempenho acadêmico, como oferta de horários que permitam amamentar, acompanhar o desenvolvimento de seus filhos, sem a necessidade de trancamento de disciplinas; a possibilidade de negociar os horários adequando-os aos horários de inserção das crianças nas creches; a viabilidade de justificar faltas ou alargamento de prazos em casos de doença do filho; e o acompanhamento psicopedagógico que as incentivassem retomar aos estudos após o nascimento de seus filhos. (NUNES; SILVA, 2020).

Tratando das especificidades enfrentadas por mulheres negras, PCD's, indígenas/quilombolas e transgêneros, entende-se que muitos desses problemas não estão necessariamente relacionados a “condição de ser mulher” e sim voltados a questões como racismo, capacitismo, xenofobia e transfobia, que apesar da sua relevância não são o foco do presente trabalho, razão pela qual não se pretende oferecer solução para essas problemáticas.

Em que pese a apresentação de possíveis soluções que visam a aplicação efetiva do Princípio da Isonomia, entre gêneros nos ambientes profissionais e acadêmicos, é evidente que estes não são suficientes para minimizar a desigualdade na preparação específica para os



concursos que exigem um desempenho de alto nível. Surge então a necessidade de políticas públicas que alcancem os concursos e as indicações para cargos de magistratura.

Ao pensar em políticas públicas que visam aumentar a presença de mulheres nos tribunais e nas cortes é natural a associação com as políticas de cotas sociais e raciais utilizadas para ingresso em universidades, pois elas visam justamente integrar grupos minoritários em espaços elitizados. Pois bem, é inegável a importância das cotas no aumento da representatividade de alunos negros, pobres, indígenas, quilombolas ou de pessoas com deficiência nas universidades sendo perfeitamente cabível a discussão das cotas de gênero para mulheres em concursos públicos de magistratura.

Inclusive, já existe precedente da cota de gênero em edital de concurso da área de segurança pública, que é mormente ocupada pelo sexo masculino, no entanto, ao qual resultou na limitação do número de vagas para as mulheres, impedindo a disputa na ampla concorrência. Em razão disso, o STF proferiu julgamento desfavorável a este tipo de reserva de vagas por entender que na verdade elas acabam por prejudicar a participação das mulheres. Segue trecho do julgado:

Em seu voto, o relator da ação, ministro Cristiano Zanin, entendeu que não é possível admitir uma norma que prejudique as mulheres na concretização de direitos de acesso a cargos públicos. Segundo ele, a Constituição Federal estabelece o dever de inclusão de grupos historicamente vulneráveis e, por isso, os poderes públicos não podem estabelecer restrições, proibições ou impedimentos para a concretização deste direito fundamental. (STF, 2024).

Portanto, embora a política pública já tenha sido planejada e implementada, sua aplicação não foi eficiente e não alcançou os objetivos desejados. Assim, fica evidente a necessidade de reformulação para promover o cumprimento efetivo do princípio da isonomia. Nesse contexto, apresenta-se a seguinte proposta: uma política pública, formalizada por meio de lei federal *ente federado, que estabeleça uma cota de gênero em concursos públicos para cargos onde há sub-representação feminina, incluindo os concursos de magistratura. O edital desses concursos deverá aplicar a reserva de vagas para mulheres, sem prejudicar a possibilidade das candidatas de disputarem na ampla concorrência se assim desejarem. A principal ideia aqui é possibilitar que estas mulheres possam concorrer entre si, trazendo maior igualdade na disputa uma vez que a grande maioria passa pelas problemáticas já citadas.

Quanto a indicação de mulheres para ocupação nas cortes superiores, é nítida a escalada na desigualdade da representação feminina; no ano de 2023 a porcentagem de mulheres nas supremas cortes era de apenas 9,1%, sendo a segunda menor da América Latina e do G7 (BRAUN, 2023), por esta razão, visualiza-se como solução a aprovação de emendas nos



regimentos internos das cortes, visando a paridade de gênero entre os ministros como critério de composição da corte. De certo que não é possível se ter a igualdade absoluta, uma vez que a quantidade de membros é ímpar, mas com a mencionada emenda regimental é possível aumentar a quantidade de indicações femininas já que a presença igualitária das mulheres seria obrigatória para compor a corte.

A possibilidade de aplicação desta medida se verifica pela Resolução nº 05/2020 que institui mudanças no Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB (OAB, 2020). A resolução estabeleceu a igualdade de gênero na diretoria do Conselho Federal (50% de homens e 50% de mulheres) e percentual mínimo de 30% de pessoas negras. A mudança foi amplamente elogiada e demonstrou um avanço significativo da instituição na luta contra a sub-representação de grupos minoritários na advocacia.

Quanto a problemática das mulheres negras, PCD's, indígenas/quilombolas e transgêneros, entende-se pela possibilidade de cumulação das cotas que já existem para esses grupos com a mencionada cota de gênero para os concursos públicos. Ressalta-se que essa prática de cumulação de cotas é comum nas seleções para graduação, como a cumulação de cotas de para negros com a de alunos do ensino público. Já nas cortes superiores, a mudança do regimento interno, por meio da emenda regimental proposta, também deve ser entendida como solução para diminuição da invisibilidade destes grupos.

Por todo o exposto, é perceptível que a busca pela igualdade da presença feminina na magistratura brasileira é uma discussão que perpassa por diversas questões estruturais de desigualdade e necessita de conscientização popular e apoio governamental para ser minimizada. No entanto, os obstáculos discutidos não são impedimentos para a resolução da problemática; conforme apresentado, existem diversas medidas, desde o período da graduação até a composição das cortes superiores, que podem ser aplicadas, a fim de combater discrepância de gênero na magistratura brasileira. Com as soluções apresentadas é possível exercer o respeito ao princípio da isonomia e garantir o estado democrático de direito.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho destaca os desafios enfrentados pelas mulheres que buscam ingressar na magistratura brasileira. Analisando as barreiras estruturais, culturais e sociais que impactam a igualdade de oportunidades nessa área, ficou evidente que os obstáculos enfrentados pelas mulheres na preparação para ingressar na magistratura são multifacetados e incluem não apenas a necessidade de conciliar responsabilidades familiares e profissionais, mas



também enfrentar preconceitos e estereótipos de gênero. Ademais esses obstáculos são maiores quando falamos de mulheres que pertencem a grupos minoritários como as mulheres, negras, indígenas, quilombolas, PCD's e transgêneros.

É certo que a presença feminina em cargos de magistratura é fundamental para a promoção da equidade e construção de um ambiente inclusivo, pois a presença feminina contribui com o avanço do judiciário no entendimento de questões relacionadas à gênero e reprodução. Portanto, valorizar a diversidade de gênero na magistratura é também uma forma de garantir um sistema judiciário mais representativo e justo.

Destarte, foi possível concluir com o presente trabalho que a presença feminina na magistratura resta prejudicada em razão de fatores socioculturais que refletem na disparidade de gêneros no âmbito acadêmico e profissional do direito. Outrossim, notasse que diversas das medidas resolutivas para o impasse já existem, como as cotas sociais, raciais e as políticas de permanência no meio acadêmico, no entanto a mera previsão legal dessas medidas não as tornam efetivas, carecendo a sua ampla concretização para que a minimização da problemática escalone e consequentemente gere um judiciário mais igualitário.

Nesse sentido, a aplicação do princípio da equidade para incentivar o ingresso feminino na magistratura não é uma realidade distante, ela já está prevista em diversas políticas públicas com a mesma intenção de incentivar o ingresso e permanência de minorias em espaços acadêmicos e profissionais, o seu maior obstáculo resvala na ausência da ampla concretização dessas políticas. Constando-se que a problemática é muito mais executiva do que legislativa.

Por fim, diante dos aprendizados obtidos com o presente trabalho, concluiu-se que a problemática apontada é passível de resolução com a aplicação efetiva de diversas medidas já existentes e aplicação de algumas poucas novas referentes a reserva de vagas para mulheres em concursos de magistratura e nas indicações para as cortes superiores, de modo que há motivos para manter a expectativa e crença em um futuro judiciário mais igualitário e mais sensível as questões de gênero e seus recortes e que realmente represente à diversidade social que ele serve.



REFERÊNCIAS

ALVES, Caroline Stephanie Bastos; MORAES, Bruna. **O ser-mãe experienciado durante o processo de graduação à luz da teoria humanística**. Trabalho de Conclusão de Curso- Curso de Enfermagem, Universidade do Sul de Santa Catarina. Palhoça, p. 23. 2019. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstreams/26295943-d2d8-461f-8b8f-ecac7668651a/download>. Acesso em: 3 jun. 2024.

ALVES, Jéssica. **Mulheres no ensino superior são maioria; entenda- Saiba quando as mulheres passaram a ter acesso ao ensino superior no Brasil**. Educa Mais Brasil, 2023. Disponível em: <https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/noticias/mulheres-no-ensino-superior-sao-maioria-entenda>. Acesso em: 06 mai. 2024.

BONELLI, Maria da Gloria; BARBALHO, Rennê Martins. **O profissionalismo e a construção do gênero na advocacia paulista**. Sociedade e Cultura, v.11, n. 2, 2008.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 02 de jun. 2024.

BRASIL. Decreto nº 4.377 de 13 de setembro de 2002. **Dispõe sobre a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**. Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em 18 de mai. 2024.

BRAUN, Julia. Sem nova ministra mulher, **STF brasileiro se tornará segundo mais desigual da América Latina**. BBC NEWS BRASIL, São Paulo, 03 de out. 2023. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/cy7115lnelgo>. Acesso em 03 de jun. 2024.

CAMPOS, Carmen Hein de. **Razão e Sensibilidade: Teoria Feminista do Direito e Lei Maria da Penha**. In: Lei Maria da Penha comentada em uma perspectiva jurídico-feminista. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **A participação feminina nos concursos para a magistratura**. Brasília, 2020. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB_RELATORIO_Participacao_Feminina-FIM.pdf. Acesso em: 08 de out. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Diagnóstico da Participação de Pessoas com Deficiência no Poder Judiciário**. Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/pesquisa-pcd-no-pj-1.pdf>. Acesso em: 04 de out. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Paridade de gênero nos tribunais agrega diferentes visões de mundo às decisões**. Brasília, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/paridade-de-genero-nos-tribunais-agrega-diferentes-visoes-de-mundo-as-decisoes/>. Acesso em: 05 de out. 2024.

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/cae277dd017bb4d4457755febf5eed9f.pdf>. Acesso em: 6 out. 2024.

Conselho Nacional de Justiça. **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros**. Brasília - DF, 2018. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdbcb6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf. Acesso em: 20 de mai. 2024.

FERREIRA, Marcelle Ragazoni Carvalho. **O papel das mulheres na construção de um Judiciário igualitário**. Justiça & Cidadania, 2023. Disponível em: <https://www.editorajc.com.br/o-papel-das-mulheres-na-construcao-de-um-judiciario-igualitario/>. Acesso em: 08 jun. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico 2022: panorama**. 2022. Disponível em: <https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/>. Acesso em: 06 out. 2024.



LEITE, Maria Carolina Loss. **Mulheres e o direito à cidade: uma análise sobre as condições urbanas e a violência de gênero no Brasil**. 2020. Disponível em: <http://seminariodiscente.iesp.uerj.br/wp-content/uploads/2020/08/maria-carolina-loss-leite.pdf>. Acesso em: 08 de out. 2024.

MOREIRA G. PESSOA, Flávia; PORTO, Noemia. **A vivência das mulheres na carreira da magistratura do trabalho: mapeando dificuldades e possibilidades**. São Paulo – SP, 2022. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/213146/2022_pessoa_flavia_vivencia_mulheres.pdf?ssequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 21 de mai. 2024.

Mulheres no direito. OAB Estratégia, 2023. Disponível em: <https://oab.estrategia.com/portal/mulheres-no-direito/>. Acesso em: 06 de mai. 2024.

NUNES, Cicera; SILVA, Livia Maria Nascimento. **Acesso e permanência na educação superior X exercício da maternagem: entre trajetórias, representações e exigibilidade de políticas estudantis**. Direito.UnB - Revista de Direito da Universidade de Brasília, [S. l.], v. 4, n. 1, p. 41–79, 2020. Disponível em: <https://www.periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/28322>. Acesso em: 3 jun. 2024.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL (OAB). **Resolução nº 5/2020**. 2020. Disponível em: <https://www.oab.org.br/util/print?numero=5%2F2020&print=Legislacao&origem=Resolu%C3%A7%C3%B5es>. Acesso em: 16 de out. 2024.

Pioneirismo das mulheres no direito. Cpjur, 2018. Disponível em: <https://cpjur.com.br/pioneirismo-das-mulheres-no-direito/>. Acesso em: 06 de mai. 2024.

RICHTER, André. **TSE empossa primeira ministra negra na história**. Agência Brasil, 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2023-08/tse-empossa-primeira-ministra-negra-na-historia#:~:text=A%20advogada%20Edilene%20Lobo%20tomou,assumir%20uma%20cadeira%20no%20tribunal>. Acesso em: 06 de mai. 2024.

ROSSINI, Neusa; ROTTA, Edeimar; BORKOVSKI, Andréia. In: **Políticas Públicas Sociais e Desenvolvimento: Tecendo Relações**. In: VIII Simpósio Iberoamericano de Cooperação para o Desenvolvimento e a Integração Regional, 8., 2017, Cerro Largo. Anais [...]. Cerro Largo: URI, 2017. Tema: Desenvolvimento e políticas públicas., p. 16-29. Disponível em: 36 <https://www.uffs.edu.br/campi/cerro-largo/repositorio-ccl/anais-viii-simposioiberoamericano-de-cooperacao-para-o-desenvolvimento-e-a-integracao-regional/politicaspUBLICAS-e-desenvolvimento-tecendo-relacoes>. Acesso em: 2 jun. 2024.

SANTANA, Giulia. **Vozes- Assédio sexual na universidade, quem sofre, quem faz, quem vê, quem se cala**. Salvador- Bahia: Navida, 2021. E-book Kindle.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **STF afasta limitação de vagas para mulheres em concurso da PM do Amazonas e do Ceará**. Brasília, 31 maio 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=527009&ori=1>. Acesso em: 03 jun. 2024.

ZALIS, Shelley. **Lições dos países que estão perto da igualdade de gênero: Nações nórdicas mudam as regras de trabalho e diminuem as diferenças**. Forbes, 2018. Disponível em: <https://forbes.com.br/principal/2018/11/licoes-dos-paises-que-estao-perto-da-igualdade-degenero/#foto3>. Acesso em: 2 jun. 2024.



APÊNDICE A – ENTREVISTA COM JUÍZAS DE DIREITO DE VITÓRIA DA CONQUISTA (BA).

Dra. Mirna Fraga Souza de Farias - Juíza titular da 2º Vara de Violência Doméstica

1- Se enfrentou dificuldade durante a graduação e preparação para o concurso, por ser mulher?

Não enfrentou maiores dificuldades durante a graduação por ter uma condição financeira que lhe permitiu estudar sem prejuízo do sustento, mas, enfrentou dificuldades para realizar a prova do concurso em razão do estágio gestacional de 08 meses.

2- Se na preparação do concurso já era casada ou mãe?

Já era casada e estava grávida.

3- As dificuldades que encontrou na condição de ser mulher nessa preparação e etapas do concurso?

A dificuldade de estar na condição de gestante.

4- Se tinha que conciliar as obrigações de casa com a profissão?

Sim, era recém-casada e tinha uma filha recém-nascida.

5- Quais dificuldades enfrentou já exercendo a profissão?

Dificuldade de mudar de comarca (aceitar promoções), em razão da necessidade de estar próxima a um centro maior que tivesse estrutura para o desenvolvimento dos filhos e a compatibilização com o trabalho do marido.

Dra. Isadora Balestra Marques - Juíza de Direito da Vara Criminal de Poções/BA, e Juíza Auxiliar da 3º vara Criminal da Comarca de Vitória da Conquista/BA.

1. Durante a graduação e preparação para o concurso, a senhora enfrentou dificuldades específicas por ser mulher?

Não enfrentou dificuldades, pois entrou na graduação muito cedo e teve a oportunidade de se preparar para os concursos enquanto ainda era muito jovem, e ainda sem pressão social relacionada a casamento.



2. Durante o período de preparação para o concurso, a senhora já era casada ou tinha filhos? Se sim, como isso impactou sua rotina de estudos?

Durante o período final de preparação para o concurso já era casada. Mas, com apoio do marido, com isso não precisou se dedicar as atividades domésticas da casa. Mas que teve que abrir mão do planejamento familiar para estudar para o concurso.

3. Quais foram os principais desafios enfrentados por ser mulher durante a preparação e nas etapas do concurso?

A dificuldade encontrada foi ter que renunciar ao planejamento familiar e de desfrutar a vida de casada, por se dedicar aos estudos. Que não conseguiu fazer pós-graduação, pois se dedicou a sua vida familiar e profissional. E que observava que os profissionais homens tinham mais oportunidades, por estarem melhor relacionados, principalmente no meio político.

4. A senhora precisou conciliar responsabilidades domésticas com seus estudos e preparação para o concurso? Se sim, como lidou com essa demanda?

Sim, no último ano de preparação. Mas que seu marido sempre a ajudou em todas as atividades domésticas e familiares.

5. Ao assumir o cargo na magistratura, quais dificuldades específicas enfrentou em virtude de ser mulher?

Sim, que no cargo enfrenta muitas dificuldades, principalmente por ser jovem. Que sempre existe uma tentativa de desqualificação. Que precisa mostrar que sabe o que está fazendo o tempo todo. Que já sofreu desrespeito de servidores e advogados, que os colegas magistrados homens comentam que não enfrentaram. Cita um exemplo onde o seu colega magistrado foi chamado de “Doutor”, “Senhor”, “Excelência”, e que ela foi chamada de “Querida”, “Menina”. Que sente que por ser mulher, sofreu maiores dificuldades relacionadas ao respeito pelo cargo de poder que ocupa.

6. Em algum momento de sua trajetória, a senhora sentiu que competir com candidatos do sexo masculino trouxe desvantagens ou desafios adicionais?

Não, que não houve nenhum tipo de desigualdade nesse ponto. Somente na carreira, que sentiu as dificuldades já apontadas, de desqualificação, e dificuldade de acesso em alguns setores e lugares, por conta de casamento ou filhos.