

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE BRASÍLIA – UNICEUB
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM DIREITO
MÍRIAM SASAKI FRANÇA

**PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO NA COMPOSIÇÃO DOS MEMBROS
DO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO**

BRASÍLIA
2020

MÍRIAM SASAKI FRANÇA

**PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO NA COMPOSIÇÃO DOS MEMBROS
DO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO**

Dissertação apresentada no Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito do Centro Universitário de Brasília - UniCEUB, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre.

Orientador: Marcelo Dias Varella

BRASÍLIA
2020

MÍRIAM SASAKI FRANÇA

**PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO NA COMPOSIÇÃO DOS MEMBROS
DO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO**

Defesa da dissertação de mestrado de **Míriam Sasaki França**, intitulada: **Promoção da igualdade de gênero na composição dos membros do Poder Judiciário brasileiro**, orientada pelo Prof. Dr. **Marcelo Dias Varella**, apresentado à banca examinadora designada pelo Programa de Pós Graduação no Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito do Centro Universitário de Brasília - UniCEUB.

BRASÍLIA, ____ DE _____ DE 2020.

BANCA EXAMINADORA

Professor Dr. Marcelo Dias Varella (orientador)

Professor Dr. Carlos Augusto Ayres de Freitas Britto

Professora Dr^a. Joana de Souza Machado

AGRADECIMENTOS

Ao Professor e querido amigo Marcelo Dias Varella, por todo o incentivo sempre.

Ao Maurício Ferreira de Araújo Filho, pelo amor e colaboração com este trabalho.

Ao meu pai, Mauro Antonio França, a quem devo minha entrada no mundo do Direito, à Regiane Lustosa dos Santos França, e à minha mãe, Clarice Assai França, por todo o apoio.

Aos padrinhos José Maurício Pinto de Almeida, Adriana Cristina e Elizabeth Accioly, pela participação neste momento e em tantos outros.

Aos amigos Clara Marcelle Alves Meneses, Victoriana Leonora Corte Gonzaga, Mariana Carvalho de Ávila Negri, Melina Bordone de Siqueira, Pitágoras Dytz e Tatiana Mesquita Nunes, pelas revisões dos artigos que resultaram neste trabalho, pelas contribuições e sugestões de leitura, envio de materiais e proveitosos debates sobre o tema.

Para o Gael.

When I'm sometimes asked "When will there be enough [women on the Supreme Court]?" and I say "When there are nine", people are shocked. But there'd been nine men, and nobody's ever raised a question about that.

(Ruth Bader Ginsburg)

I do not think I am alone thinking that diversity of many kinds on the bench is important for a great many reasons, but most of all because in a democracy which values everyone equally, and not just the privileged and the powerful, it is important that their rights and responsibilities should be decided by a judiciary which is more reflective of the society as a whole, and not just a very small section of it.

(Lady Justice Hale)

RESUMO

Na forma como estabelecidos, os procedimentos de ingresso, ascensão e indicação dos membros da magistratura resultam na discriminação negativa das mulheres. Há, conseqüentemente, um déficit de igualdade de gênero no que concerne à composição dos membros do Judiciário brasileiro. Eliminar estas barreiras é importante não só para a superação das dificuldades de acesso das mulheres ao mundo do trabalho e a diminuição de estereótipos e preconceitos machistas, como para a própria legitimação das decisões emanadas deste Poder. Neste trabalho, por meio da análise dos dados relacionados à composição do sistema judicial e dos métodos utilizados para o acesso aos assentos do Judiciário, busca-se identificar quais pontos destas seleções levam à discriminação por sexo. Ao final, apresenta-se propostas para a melhoria deste cenário. Instrumentos fomentadores de maior igualdade de gênero adotados por outras instituições brasileiras e mecanismos jurídicos já implementados em diversos países – como ações afirmativas, políticas públicas ou alterações na legislação e nos regulamentos que formatam o ingresso, a ascensão e a indicação aos cargos – podem ser transpostos para o Poder Judiciário para reduzir ou eliminar a discriminação de gênero em sua composição.

Palavras-chave: Igualdade de gênero. Poder Judiciário. Concursos públicos. Promoção de magistrados. Indicação aos Tribunais. Brasil.

ABSTRACT

In their established form, the procedures for the admission, promotion and appointment of members of the Judiciary result in negative discrimination against women. Consequently, there is a lack of gender equality regarding the composition of the members of the Brazilian Judiciary. Eliminating these barriers is important, not only to overcome women's difficulties in accessing the world of work and to diminish sexist stereotypes and prejudices, but also for the very legitimization of decisions from this branch of power. Through an analysis of data pertaining to the composition of the judicial system and of the procedures used for admission to the bench, this study seeks to identify which selection practices lead to sex discrimination. Finally, this paper outlines proposals to improve the situation. Instruments that foster greater gender equality, adopted by other Brazilian institutions, along with legal mechanisms already implemented across various countries - including affirmative action, public policies and legislative and regulatory changes that shape admission, promotion and appointment to positions - could be transposed to the Judiciary to reduce or eliminate gender discrimination in its composition.

Keywords: Gender equality. Judiciary. Public service entrance exams. Promotion of judges. Appointment to Courts. Brazil.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 O DÉFICIT NA IGUALDADE DE GÊNERO NA COMPOSIÇÃO DOS MEMBROS DO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO	24
1.1 A participação feminina no Poder Judiciário brasileiro: um problema histórico	25
1.2 O déficit na participação feminina entre os membros do Poder Judiciário brasileiro na atualidade	30
1.3 Considerações finais	37
2 A ATUAL FORMATAÇÃO JURÍDICA DO INGRESSO, DA PROMOÇÃO E DA INDICAÇÃO AOS CARGOS DA MAGISTRATURA COMO INSTRUMENTO DE DISCRIMINAÇÃO DAS MULHERES	40
2.1 A legislação determinante das regras para ingresso, promoção e nomeação em cargos da magistratura no Brasil e a garantia da seleção igualitária	41
2.1.1 <i>A igualdade de gênero e o Poder Judiciário na Constituição de 1988</i>	41
2.1.2 <i>Tratados adotados pelo Brasil acerca da igualdade de gênero</i>	43
2.1.3 <i>A igualdade de gênero e o Poder Judiciário na legislação infraconstitucional</i>	47
2.2 A inobservância da igualdade de gênero nos concursos públicos para seleção de juízes de primeiro grau, nos procedimentos para promoção de magistrados e nas indicações aos cargos mais altos do Poder Judiciário	50
2.2.1 <i>Os concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura</i>	50
2.2.1.1 <i>A ausência de mulheres nas Comissões de Concurso</i>	62
2.2.1.2 <i>A falta de critérios uniformes para a avaliação dos candidatos</i>	64
2.2.1.3 <i>A permanência do uso de critérios subjetivos na seleção</i>	64
2.2.2 <i>A promoção de magistrados de primeiro grau: de entrância para entrância e acesso aos Tribunais por merecimento</i>	65
2.2.3 <i>O provimento de vagas nos Tribunais via quinto constitucional e a indicação para os cargos que compõem os Tribunais Superiores, o Conselho Nacional de Justiça e o Supremo Tribunal Federal</i>	75
2.3 Considerações finais	87
3 INSTRUMENTOS JURÍDICOS PARA A MELHORIA DA INCLUSÃO FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO: A) ADOTADOS POR OUTRAS INSTITUIÇÕES BRASILEIRAS; B) IMPLEMENTADOS EM PAÍSES ESTRANGEIROS; E C) RECOMENDADOS POR ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS.	90
3.1 Instrumentos jurídicos adotados no Brasil para a garantia da igualdade de gênero	94
3.1.1 <i>Prova oral com garantia de questionamentos e critérios de correção idênticos para todos os candidatos</i>	94
3.1.2 <i>Promoção por merecimento mediante parâmetros prévios e objetivos</i>	95
3.1.3 <i>Cotas para mulheres</i>	98

3.2 Propostas jurídicas internacionais para a redução do problema da igualdade de gênero no Poder Judiciário	99
<i>3.2.1 Criação de associações de mulheres e forças-tarefa: lobby, conscientização, eventos, campanhas e publicação de artigos</i>	99
<i>3.2.2 Cotas: exigência de percentual mínimo de mulheres nas listas para nomeações, painéis, bancas de concurso e órgãos dos Tribunais</i>	101
<i>3.2.3 Modificações do regime de trabalho dos magistrados</i>	106
<i>3.2.4 Criação de instituições especificamente destinadas à promoção da igualdade de gênero no recrutamento de juízes</i>	107
<i>3.2.5 Inserção dos temas igualdade de gênero e diversidade nos cursos de formação inicial e contínua de magistrados</i>	109
<i>3.2.6 Necessidade de coleta e organização de dados sobre o tema</i>	110
<i>3.2.7 Medidas a respeito da inclusão das mulheres na vida pública em geral</i>	112
<i>3.2.8 Alterações na legislação para a adoção de procedimentos transparentes, meritórios e igualitários na indicação de cargos para os Tribunais</i>	112
<i>3.2.9 Ações voltadas à prevenção de violência contra magistradas</i>	116
<i>3.2.10 Planos de Igualdade e criação de Canais de Ouvidoria</i>	117
<i>3.2.11 Oferecimento de treinamento às mulheres e conscientização dos avaliadores sobre preconceitos de gênero</i>	119
<i>3.2.12 Práticas de transparência e responsabilização pública</i>	122
<i>3.2.13 Atuação nos cursos universitários de Direito</i>	123
3.3 Considerações finais	124
CONCLUSÃO	127
REFERÊNCIAS	137

INTRODUÇÃO

A igualdade de gênero nunca foi e, atualmente, permanece não sendo observada na composição dos membros do Poder Judiciário brasileiro. Com efeito, os instrumentos estabelecidos para o ingresso em grau inicial na carreira, nas promoções para as instâncias mais altas – por merecimento, via quinto constitucional e nas indicações para os Tribunais Superiores – resultam na discriminação negativa das mulheres. A solução da questão passa pelo exame da transponibilidade, para o Poder Judiciário, de instrumentos fomentadores de maior igualdade de gênero nas seleções iniciais, nas formas de ascensão e de indicação aos cargos superiores, inclusive já utilizados por outras carreiras brasileiras. De outro lado, a adoção de determinados instrumentos jurídicos – ações afirmativas, políticas públicas ou alterações na legislação e nos regulamentos que formatam o ingresso, a promoção e a indicação no Poder Judiciário – pode reduzir ou eliminar a discriminação de gênero na composição da magistratura.

De maneira geral, a inclusão igualitária de mulheres no mundo do trabalho é medida essencial na concretização da própria ordem constitucional brasileira. Cite-se, primeiramente, o objetivo fundamental da República Federativa do Brasil de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (inciso IV do art. 3º da Constituição); em segundo lugar, o direito fundamental à igualdade, expressamente previsto para incidir entre homens e mulheres (*caput* e inciso I do art. 5º da Constituição). Além disso, o rol de direitos sociais veda a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (inciso XXX do art. 7º da Constituição) e prevê a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei (inciso XX do art. 7º da Constituição). A criação de instrumentos legais destinados à redução das desigualdades de gênero é, portanto, direito e dever constitucionalmente assegurado.

Trata-se, também, de medida que visa a dar cumprimento aos compromissos internacionais em tema de Direitos Humanos assinados pelo Brasil que, expressamente, determinam a adoção de providências voltadas à realização da igualdade de gênero. Nesse rol, incluem-se a Convenção Interamericana Sobre a Concessão dos Direitos Civis à Mulher (1948), promulgada por meio do Decreto nº 31.643, de 23 de outubro de 1952; a Convenção sobre os Direitos Políticos da Mulher (1953), promulgada por meio do Decreto nº 52.476, de 12 de

setembro de 1963, que garante às mulheres, em condições de igualdade, o mesmo direito que os homens de ocupar todos os postos públicos e de exercer todas as funções públicas estabelecidas em virtude da legislação nacional sem nenhuma restrição; a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (1979), promulgada por meio do Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002; e a Convenção da OIT nº 111 (1958), que dispõe sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, promulgada por meio do Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968.

Outrossim, o 5º Objetivo do Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas (ONU), que está na Agenda 2030, é alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. Para tanto, os países deverão “garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública” (5.5), assim como “adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis” (5.c). Ainda, o 16º Objetivo da Agenda 2030 consiste em “promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis”. Dentre as metas fixadas para o alcance deste objetivo, encontra-se a garantia de tomada de decisão responsiva, inclusiva, participativa e representativa em todos os níveis (16.7).¹

Sobre a necessidade de adoção de providências acerca da questão, vale frisar que, para além de imprescindível à realização da dignidade da pessoa humana e da igualdade, a ocupação de posições de destaque por mulheres colabora para a superação de estereótipos historicamente estabelecimentos em relação ao papel da mulher, constituindo fator contributivo na redução das desigualdades decorrentes da distribuição sexual do trabalho. O processo histórico que restringiu o âmbito de influência das mulheres aos espaços privados constitui construção sócio-cultural que ainda limita a ocupação dos espaços sociais.² A quebra deste tipo de construção é de fundamental importância. Com efeito, muitas das barreiras impostas em razão do gênero à igualdade de acesso às oportunidades de trabalho decorre de crenças de caráter sócio-cultural.

¹ PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO. Centro de Governança de Oslo. *Metadados sobre o Indicador 16.7.1*. 2020. Disponível em: <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/files/Metadata-16-07-01c.pdf>. Acesso em: 14 set. 2020.

² PRÁ, Jussara Reis. Gênero, cidadania e participação na esfera pública. In: CARVALHO, Marie Jane Soares; ROCHA, Cristianne Maria Farmer (org.). *Produzindo gênero*. Porto Alegre: Sulina, 2004. p. 45-54. p. 47.

Por exemplo, o preconceito de que a área de advocacia criminal não é espaço para mulheres e a frequência com que advogadas são confundidas com secretárias³, tão sedimentada a ideia de que as profissionais do sexo feminino exercem posições hierarquicamente inferiores em relação aos homens.

Além disso, a promoção da igualdade de gênero vem sendo defendida como essencial para o desenvolvimento econômico. Para o vencedor do prêmio Nobel de Economia Amartya Sen: “nada atualmente é tão importante na economia política do desenvolvimento quanto um reconhecimento adequado da participação e da liderança política, econômica e social das mulheres”.⁴ Com efeito, o subaproveitamento do talento de mais de 50% da população é considerado fator impeditivo para a competitividade e a prosperidade das nações.⁵ Simulações feitas pela Organização dos Estados para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) apontam que o alcance da igualdade de gênero na força de trabalho aumentaria significativamente o produto interno bruto, assim como a exclusão das mulheres do mercado de trabalho levaria a uma perda de renda *per capita* de até 40% em alguns países.⁶ A mesma conclusão é amparada pela London School of Economics and Political Science, para quem há cada vez mais evidências de que as políticas voltadas à promoção de uma economia igualitária em termos de gênero, além de sustentável e cuidadosa, geram maiores níveis de emprego e crescimento econômico.⁷

No Judiciário, a atenção à inclusão feminina é importante por diversas razões, pois envolve a existência das “barreiras discriminatórias invisíveis”, a manutenção dos questionamentos anacrônicos e machistas em relação às candidatas mulheres, a permanência da situação de desigualdade, o prejuízo em termos de pluralidade, além de a exclusão feminina constituir “fator de deslegitimação permanente e pulsante das instituições que prometem fazer

³ JUNQUEIRA, Eliane Botelho. Mulheres advogadas: ocupando espaços. In: BRUSCHINI, Cristina (org.). *Tempos e lugares de gênero*. São Paulo: FCC, 34. ed., 2001. p. 185-216. p. 196 e 199.

⁴ SEN, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade*. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

⁵ BOHNET, Iris. *What works: gender equality by design*. Cambridge, Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press, 2016. p. 258.

⁶ BOHNET, Iris. *What works: gender equality by design*. Cambridge, Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press, 2016. p. 8-9.

⁷ LONDON SCHOOL OF ECONOMICS AND POLITICAL SCIENCE. *Confronting gender inequality*. Disponível em: <https://www.lse.ac.uk/gender/assets/documents/research/gender-inequality-and-power-commission/Confronting-Gender-Inequality-blue.pdf>. Acesso em: 20 set. 2020. p. 5.

justiça”⁸. Com efeito, as consequências da permanência da situação de desigualdade transparecem nos comentários e tratamentos preconceituosos, assim como pela maior dificuldade nas exposições orais das magistradas:

Vários/as autores/as têm igualmente defendido que há diversas condicionantes ao exercício do direito pelas mulheres, nomeadamente através de comentários degradantes sobre as mulheres (Wilder, 2007), comentários sobre o vestuário ou a aparência destas, sobretudo advogadas, observações sobre o seu papel social (Riger et al., 1995), interrupções repetidas enquanto as advogadas ou magistradas estão a falar, tratamento paternalista ou uso de termos carinhosos por parte dos colegas do sexo masculino (Kay e Gorman, 2008). Ou seja, estes estudos demonstram que, mesmo numa profissão que zela pelo cumprimento da lei, há fortes indícios de discriminação e de segregação ocupacional refinados, subtis e perversamente consentidos (Thornton, 1996; Schultz e Shaw, 2013).⁹

A Juíza Federal Adriana Cruz discorre sobre as dificuldades impostas às juízas por sua condição feminina. Os obstáculos são verificados no cotidiano e também em momentos específicos, como nas sabatinas para ocupação dos cargos mais altos do Poder Judiciário:

Eu poderia mencionar episódios concretos aos quais, certamente, meus colegas homens nunca foram expostos, como questionamentos públicos no ambiente de trabalho sobre minha capacidade reprodutiva, já que não tenho filhos, referências depreciativas aos meus cabelos crespos trançados ou ao fato de eu ser solteira.¹⁰

Basta ver as perguntas que são feitas para as Ministras nas sabatinas no Senado por ocasião das suas nomeações. Então, observações sobre a beleza, sobre a roupa. Ninguém faz observação sobre a beleza de um Ministro de alguém de um indicado ao Supremo Tribunal Federal [...].¹¹

A estas dificuldades, impostas exclusivamente às mulheres para elevação às posições mais prestigiosas do Judiciário, pode-se agregar ainda o descrédito no mérito das candidatas, com a tentativa de depreciar a indicação feminina por meio da sua atribuição a apadrinhamentos políticos:

⁸ ALVES, Clara da Mota Santos Pimenta. *Gênero, espaço público e poder: uma análise sobre a composição das comissões examinadoras de concurso da magistratura*. 2017. Disponível em: <http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/publicum/article/view/29652/21418>. Acesso em: 31 ago. 2020. p. 368-369.

⁹ DUARTE, Madalena; OLIVEIRA, Ana; FERNANDO, Paula; GOMES, Conceição. *As mulheres nas magistraturas: uma análise das representações sociais*. 15 nov. 2015. Disponível em: <https://journals.openedition.org/eces/1993>. Acesso em: 28 jun. 2020.

¹⁰ ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL. *Conhecendo as Juízas Federais #3: Adriana Cruz*. 2014. Disponível em: <https://www.ajufe.org.br/imprensa/noticias/10872-conhecendo-as-juizas-federais-3-adriana-cruz>. Acesso em: 03 jul. 2020.

¹¹ CRUZ, Adriana. *Maria vai com as outras #8: Mulheres na Justiça*. Entrevista concedida à Branca Vianna. *Piauí*, 10 set. 2018. Disponível em: <https://piaui.folha.uol.com.br/branca-vai-com-as-outras-8-mulheres-na-justica/>. Acesso em: 03 jul. 2020.

‘Já participei de várias sabatinas (...) os dois únicos casos em que após a indicação o noticiário que acompanhou a indicação se preocupava em identificar um suposto apadrinhamento político para justificar a indicação foi o caso da Dra. Eliana Calmon, para o Superior Tribunal de Justiça, e agora da Dra. Ellen (...). Portanto, o fato de que exatamente no caso de duas mulheres, procurou-se esmiuçar se houve os possíveis padrinhos políticos da indicação já causa espécie porque não vi nada disso em nenhum dos homens que aqui foram submetidos à sabatina. [senador José Eduardo Dutra]

211, 212

Este julgamento mais acirrado sobre as profissionais do sexo feminino – inclusive no que concerne à aparência e ao vestuário -, o maior número de interrupções em suas falas e o tratamento discriminatório na forma de termos paternalistas e carinhosos, conforme descritos, constituem barreiras que ainda demandam a adoção de instrumentos para a sua superação.

De outro lado, há indicações de que a participação feminina no Judiciário pode alterar a própria jurisprudência dos Tribunais. Desse modo, vê-se que os impedimentos ao ingresso e à ascensão de juízas não prejudicam apenas as magistradas, mas a toda mulher que possa estar sujeita aos efeitos das decisões prolatadas pelo Judiciário.

A questão dos efeitos da participação feminina no Judiciário enseja controvérsias. Há duas correntes: a que nega a relação entre juízas mulheres e o resultado das decisões e a que defende a existência de efeitos relevantes desta participação, esta subdividida em duas.¹³ Os estudos, portanto, são destacados em três tipos: a) *tokenism*, segundo o qual as mulheres se conformam ao padrão masculino e nada fazem de diferente; b) *feminist jurisprudence*, baseado nas ideias de Carol Gilligan, afirmando que as mulheres criam uma jurisprudência nova, em razão de suas diferenças de perspectiva, decorrentes de sua distinta formação cultural e biológica; e c) *different voice*, que sustenta a existência de um padrão diverso nos julgamentos levados a efeito por mulheres.¹⁴

No que concerne à corrente que defende a influência da inclusão feminina na magistratura, estudo levado a efeito por Christina L. Boyd, Lee Epstein e Andrew D. Martin,

¹² SANTOS, Marina França. *A importância da diversidade de gênero nos tribunais superiores brasileiros: o princípio da imparcialidade forte a partir da standpoint theory*. 2016. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2016. p. 81.

¹³ MENESES, Clara Marcelle Alves; LACERDA, Natalia de Melo. *Representatividade de gênero e composição dos tribunais no cenário internacional*. 2018. Disponível em: <https://seer.agu.gov.br/index.php/EAGU/article/view/2223>. Acesso em: 31 ago. 2020. p. 89.

¹⁴ MARTIN, Elaine; PYLE, Barry. Gender, race, and partisanship on the Michigan Supreme Court. *Albany Law Review*, v. 63, p. 1205-1236, 2000. p. 1214-1220.

assenta que não apenas as magistradas trazem uma abordagem distinta da de seus pares homens para os casos de discriminação sexual, como a presença de uma mulher na Corte realmente faz com que seus colegas do sexo masculino votem de maneira diferente, em favor da postulante.¹⁵ Assim, há indicação de relevantes efeitos da presença de mulheres no Judiciário, tanto em relação ao conteúdo das decisões prolatadas por magistradas quanto na mudança de comportamento de seus pares homens na apreciação de casos relacionados a problemas da mulher, como as ações por discriminação sexual.

A demonstração de que as cortes federais de apelação masculinas se tornam menos propensas a julgar contra requerentes que alegam discriminação sexual ante a presença de uma juíza do sexo feminino é também evidência do prejuízo sofrido pelas postulantes do sexo feminino ante um Poder Judiciário majoritariamente masculino. O impacto do gênero do magistrado foi também demonstrado no julgamento de casos de divórcio, inclusive com maior influência do que os posicionamentos partidários dos magistrados. A conclusão é de que a linha *tokenism* é mais aplicável a juízas antigas. Espalhadas e em menor quantidade, às vezes únicas em suas áreas de jurisdição, acabavam por se adaptar ao ambiente masculino.¹⁶ Porém, em relação às juízas mais novas, dados recentes registram diferenças atribuíveis ao gênero nos julgamentos.

Pode-se dizer que o julgamento sobre direitos das mulheres por um Judiciário masculino ocorre sem o conhecimento e a vivência da situação em exame. Por certo, a diversidade é necessária para integrar as perspectivas, experiências e visões dos grupos socialmente excluídos ao debate.¹⁷ A importância de trazer as perspectivas das mulheres sobre os seus direitos para dentro dos Tribunais pode ser comprovada pelos efeitos do ingresso de Sandra Day O'Connor, a primeira magistrada na Suprema Corte americana. Marina Santos expõe o aumento de 28,56% para 68,75% no apoio de todo o Tribunal às ações interpostas contra a discriminação de gênero. Note-se que a alteração do conteúdo dos julgamentos não derivou de um modo distinto de julgar das juízas nem de qualquer modificação legal, mas a um fenômeno ainda mais impactante: a entrada de mulheres em uma Corte, trazendo considerações e experiências nunca levantadas em

¹⁵ BOYD, Christina L.; EPSTEIN, Lee; MARTIN, Andrew D. *Untangling the causal effects of sex on judging*. 2007. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=1001748>. Acesso em: 31 ago. 2020. p. 31.

¹⁶ MARTIN, Elaine; PYLE, Barry. Gender, race, and partisanship on the Michigan Supreme Court. *Albany Law Review*, v. 63, p. 1205-1236, 2000. p. 1216.

¹⁷ SANTOS, Marina França. *A importância da diversidade de gênero nos tribunais superiores brasileiros: o princípio da imparcialidade forte a partir da standpoint theory*. 2016. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2016. p. 197.

um ambiente até então masculino, afeta o entendimento de todos os magistrados acerca das questões submetidas ao Tribunal:

Coerente supor, considerando o fato de que não houve qualquer alteração nas regras jurídicas nesse interregno que justificasse uma mudança no entendimento jurisprudencial sobre a matéria, que a juíza mulher tenha levado consigo à corte perspectivas diferentes e relevantes ao debate jurídico sobre direito das mulheres que não haviam sido levadas em consideração até então e que puderam, a partir daí, ser consideradas por todos.¹⁸

Os dados apresentados confirmam o que já havia sido indicado por diversas pesquisas relacionadas ao avanço quanto a preconceitos e estereótipos de gênero: a alteração do ambiente e da estrutura social pode ser mais efetiva do que a tentativa de mudar as crenças individuais.¹⁹

Certos autores defendem que a maior proporção de juízas provoca progressos caso elas tenham inclinação feminista. Entre os ganhos apontados na participação de juízas feministas, lista-se a consideração dos interesses e experiências das mulheres nos julgamentos e a contestação aos preconceitos de gênero, ao desafiar discursos hegemônicos de machismo, racismo e heteronormatividade.²⁰ Além disso, as juízas feministas costumam se engajar em outras atividades benéficas à inclusão, como reformas legislativas, formação de organizações de juízas, discursos e artigos.²¹

O aperfeiçoamento promovido no direito internacional pelas juízas feministas Carmen Argibay, Navanethem Pillay, Elizabeth Odio Benito e Florence Mumba nos Tribunais das Nações Unidas é também apresentado como exemplo dos avanços da inclusão. De modo inédito, o estupro foi reconhecido como um crime grave, como a tortura, outros crimes de guerra e crimes contra a humanidade, e não apenas como um crime contra a honra da mulher.²²

¹⁸ SANTOS, Marina França. *A importância da diversidade de gênero nos tribunais superiores brasileiros: o princípio da imparcialidade forte a partir da standpoint theory*. 2016. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2016. p. 229.

¹⁹ BOHNET, Iris. *What works: gender equality by design*. Cambridge, Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press, 2016. p. 61.

²⁰ HUNTER, Rosemary. Can Feminist judges make a difference? *International Journal of the Legal Profession*, v. 15, n. 1-2, p. 7-36, mar./jul. 2008. p. 11.

²¹ HUNTER, Rosemary. Can Feminist judges make a difference? *International Journal of the Legal Profession*, v. 15, n. 1-2, p. 7-36, mar./jul. 2008. p. 27.

²² CHAPPELL, Louise. Gender and judging at the International Criminal Court. *Politics & Gender*, Cambridge, v. 6, n. 3, p. 484-495, 2010. p. 490.

Note-se, porém, que a definição de juíza feminista depende da concorrência de dois fatores: um, que a juíza seja do sexo feminino; dois, que ela assuma sua identificação enquanto feminista.²³ Assim, a inclusão de juízas feministas no Judiciário apenas se dá pela participação de mulheres na magistratura.²⁴ Ademais, mesmo para os defensores de que apenas juízas feministas fariam alguma diferença, essa restrição é aplicável a apenas uma das vantagens da participação de mulheres na magistratura: a modificação do conteúdo das decisões. A inclusão feminina, sem a necessidade de reconhecimento explícito de posicionamento feminista, já propicia outros efeitos positivos, como a redução do déficit de legitimidade democrática das decisões e a quebra de estereótipos acerca da assunção de posições de comando por mulheres.

Além disso, a participação feminina no Judiciário é recomendada por razões de justiça procedimental. De fato, conforme explicita Maria Cândida Almeida²⁵, os estudos referentes a este tema indicam que as partes tendem a aceitar e a obedecer decisões judiciais, ainda que a elas desfavoráveis, quando consideram o processo justo. A justiça dos procedimentos impacta a confiança do público na instituição e, por conseguinte, a sua legitimidade. A justiça procedimental, desse modo, implica em ganhos em termos de efetividade e de legitimidade. Dentre os fatores relevantes para efetivar a justiça de um procedimento, inclui-se a sensação de pertencimento da parte, diretamente relacionada com a sua identificação com a autoridade. É importante, portanto, que as autoridades judiciárias representem todos os grupos atendidos pelo Judiciário.

Nesse sentido, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) assenta que a garantia da diversidade nas posições chave das Cortes nacionais e locais torna a tomada de decisões pelo Judiciário mais legítima e adequada aos interesses de toda a população. Para

²³ HUNTER, Rosemary. Can Feminist judges make a difference? *International Journal of the Legal Profession*, v. 15, n. 1-2, p. 7-36, mar./jul. 2008. p. 8-9.

²⁴ Nesse sentido, a lição de Madalena Duarte, Ana Oliveira, Paula Fernando e Conceição Gomes: “Esta era, aliás, a esperança do feminismo liberal na sua análise crítica do direito e do Estado: considerar que o direito podia contribuir para a melhoria da situação das mulheres se fosse orientado por visões feministas (Dobash e Dobash, 1992). O entendimento deste feminismo é que estas visões são possíveis integrando mais mulheres nos lugares de poder estatais (Eisenstein, 1996; Kantola, 2006)”. DUARTE, Madalena; OLIVEIRA, Ana; FERNANDO, Paula; GOMES, Conceição. *As mulheres nas magistraturas: uma análise das representações sociais*. 15 nov. 2015. Disponível em: <https://journals.openedition.org/eces/1993>. Acesso em: 28 jun. 2020.

²⁵ ALMEIDA, Maria Cândida. *Mais mulheres no Judiciário: por uma questão de justiça (procedimental)*. 2019. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/ajufe/mais-mulheres-no-judiciario-por-uma-questao-de-justica-procedimental-25032019#content>. Acesso em: 31 ago. 2020.

mais, ressalta que um sistema judicial não representativo da diversidade da população local desencoraja o acesso à justiça pelos indivíduos dos grupos sub-representados.²⁶

Outrossim, o déficit de participação feminina torna o sistema judicial brasileiro intrinsecamente antidemocrático, pois atinge a sua organicidade, como é causa de deslegitimação democrática das decisões prolatadas por este Poder, construídas sem a devida representatividade de mais da metade da população. Nesse sentido, o depoimento da Juíza Federal Adriana Cruz:

Nessa questão, a gente pensar o quanto de democracia a gente tem quando nós temos mais de 50% da população preta e parda, nós temos mais de 50% da população composta por mulheres, e a gente não vê isso refletido nas instituições e nos espaços de poder e nos espaços de decisão, eu acho que a gente tem um déficit democrático sobre o qual a gente precisa refletir.²⁷

De fato, as deliberações somente podem ser consideradas justas e democráticas se houver paridade de participação de todos os debatedores possíveis. Para Nancy Fraser, na perspectiva democrática, a justiça não é imposta externamente sobre aqueles a quem obrigará. Em vez disso, ela vincula apenas na medida em que seus destinatários são também seus autores.²⁸ O caráter justo e democrático da deliberação pública, portanto, exige a participação paritária de todos aqueles por ela afetados.

Finalmente, vale ressaltar que a utilização de medidas voltadas a reduzir os riscos de seleções discriminatórias beneficia não apenas as mulheres, pois promove a participação igualitária a todos os perfis de candidatos. É positiva, ainda, à população atendida pelo Poder Judiciário, ao imprimir maior qualidade ao serviço por garantir que os seus membros serão selecionados por critérios meritórios, e não por favoritismos e preconceitos. Além disso, o uso de critérios efetivamente voltados a avaliar a atuação do juiz de primeiro grau na promoção por merecimento - como a produtividade e a celeridade na entrega das decisões - estimularia a prestação de melhores serviços jurisdicionais a toda a coletividade.

²⁶ PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO. Centro de Governança de Oslo. *Metadados sobre o Indicador 16.7.1*. 2020. Disponível em: <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/files/Metadata-16-07-01c.pdf>. Acesso em: 14 set. 2020.

²⁷ CRUZ, Adriana. Maria vai com as outras #8: Mulheres na Justiça. Entrevista concedida à Branca Vianna. *Piauí*, 10 set. 2018. Disponível em: <https://piaui.folha.uol.com.br/maria-vai-com-as-outras-8-mulheres-na-justica/>. Acesso em: 03 jul. 2020.

²⁸ FRASER, Nancy; HONNETH, Axel. *Redistribution or Recognition? A Political-Philosophical Exchange*. Londres: Verso, 2003. p. 44.

De mais a mais, o abandono de métodos de seleção subjetivos constitui medida que concretiza os princípios da moralidade, da impessoalidade e da eficiência, conferindo máxima efetividade ao art. 37 da Constituição. O Poder Judiciário, enquanto instância especificamente garantidora da efetividade dos comandos constitucionais²⁹, deve observá-los e concretizá-los não apenas no conteúdo de suas decisões, mas também em sua formação estrutural e nos atos e critérios que acolhe no exercício de sua função administrativa.

A despeito dos inúmeros motivos que recomendam fortemente a participação feminina igualitária nas Cortes, nota-se que as candidatas ingressam em proporções baixas no grau inicial da magistratura e, ao longo da carreira, há um afunilamento da presença de mulheres nas instâncias superiores. Acredita-se que os mecanismos estabelecidos para ingresso, promoção e ocupação de espaços no sistema judicial reflitam uma discriminação de gênero que pode ser mitigada pela aplicação de ações afirmativas, políticas públicas e alterações na legislação e nos atos administrativos que regulamentam o acesso aos assentos no Poder Judiciário.

O tema fomenta extensa produção de trabalhos na doutrina internacional, especialmente na norte-americana. As referências estrangeiras sobre o assunto são extensas; entretanto, são poucos os trabalhos que abordam a temática no Brasil. Com efeito, a pesquisa sobre as palavras “mulheres juízas” e “igualdade de gênero no Judiciário” na base de dados internacional Social Sciences Research Network (SSRN) leva a vários artigos, oriundos de Universidades de diferentes países³⁰, sobre a importância da inclusão de mulheres no sistema judicial e o problema da pequena representatividade feminina neste Poder. A busca pelos mesmos termos no sítio eletrônico da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), que congrega as dissertações e teses escritas no Brasil, não apresenta resultados significativos. Foi encontrada apenas uma tese de Doutorado em Direito que aborda especificamente a

²⁹ BRITTO, Carlos Ayres. *O humanismo como categoria constitucional*. Belo Horizonte: Fórum, 2012. p. 109.

³⁰ Cite-se, a título de exemplo: 1) SALMON, Susie. Reconstructing the Voice of Authority. 2017. *51 Akron Law Review* 143, Arizona Legal Studies Discussion Paper nº 16-38, 2017. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2854244> ou <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2854244>; 2) BOUCLIN, Suzanne. Judges, Women As. 2011. *Encyclopedia of women in today's world*, Forthcoming. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=1866024>. Acesso em: 31 ago. 2020; 3) MELVILLE, Angela. Evaluating Judicial Performance and Addressing Gender Bias. 2014. *Oñati Socio-Legal Series*, Vol. 4, nº 5, 2014. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2533912>; 4) DIXON, Rosalind. Female Justices, Feminism and the Politics of Judicial Appointment: A Re-examination. 2009. University of Chicago, *Public Law Working Paper nº 283*. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=1520784> ou <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1520784>; todos acessados em 31 ago. 2020.

questão³¹ e uma dissertação de Mestrado sobre a matéria.³² Em sua tese, Marina França Santos registra que os estudos sobre as causas e os argumentos para o enfrentamento da desigualdade de gênero junto ao Judiciário são “praticamente inexistentes no Brasil, onde as poucas pesquisas sobre o tema se restringem à constatação genérica da baixa presença de mulheres na magistratura”.³³ Diante desta lacuna, este trabalho pretende avançar para além da constatação e apresentar propostas para a melhoria do cenário.

Algumas questões que tangenciam o tema têm sido enfrentadas no Brasil: existem, por exemplo, estudos sobre a forma de julgar das mulheres juízas³⁴ e a peculiaridade do Tribunal de Justiça do Pará, o Tribunal com maior número de desembargadoras do país³⁵. Ainda, a pesquisa no catálogo da CAPES mostra produções brasileiras a respeito da questão de inclusão de gênero em outros ambientes de trabalho, como as empresas privadas³⁶, a área rural³⁷ e o Poder Legislativo³⁸. Assim, há certa ausência de investigações mais aprofundadas acerca da baixa participação das mulheres no Judiciário, da importância da inclusão feminina neste setor e, principalmente, sobre como atingir a igualdade na composição do nosso sistema judicial. Por isso, é necessário lançar luz tanto sobre as lacunas existentes como para a relevância deste

³¹ SANTOS, Marina França. *A Importância da Diversidade de Gênero nos Tribunais Superiores Brasileiros: O princípio da imparcialidade forte a partir da standpoint theory*. 2016. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2016.

³² LAVIGNE, Rosane Maria Reis. *Política judiciária no conselho nacional de justiça: e a perspectiva de gênero?* 2010. Dissertação (Mestrado em Direito) - Escola de Direito do Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2010. Esta dissertação tem como eixo principal o exame das políticas relacionadas ao gênero no âmbito do Poder Judiciário, como, por exemplo, a adoção de medidas sobre a violência contra a mulher. Parte do trabalho, porém, aborda especificamente a questão das mulheres enquanto ocupantes de cargos no Conselho Nacional de Justiça desde a sua criação, e nos órgãos de cúpula do Poder Judiciário no biênio 2008/2010.

³³ SANTOS, Marina França. *A Importância da Diversidade de Gênero nos Tribunais Superiores Brasileiros: O princípio da imparcialidade forte a partir da standpoint theory*. 2016. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2016. p. 132.

³⁴ FERNANDES, Luciana Costa. *Como juízas mulheres julgam mulheres pelo tráfico de drogas: discursos criminológicos reforçando privilégios e silenciamentos na cidade do Rio de Janeiro*. 2018. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018.

³⁵ RAMEIRO, Ana Patricia Ferreira. *O lugar de gênero nas trajetórias profissionais de mulheres desembargadoras do Tribunal de Justiça do Estado do Pará (TJE-PA)*. 2015. Dissertação (Mestrado em Sociologia e Antropologia) - Universidade Federal do Pará, Belém, 2015. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=2557338. Acesso em: 31 ago. 2020.

³⁶ SANTOS, Juliana Anacleto dos. *Desigualdade de raça entre as mulheres: participação racial e de gênero nas categorias gerentes, empregados especialistas, empregados qualificados e supervisores no Brasil - 1992 a 2005*. 2008. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2008.

³⁷ FRANCO, Renata Brasileiro. *O trabalho das mulheres camponesas e desigualdade de gênero nos faxinais marmeleiro de baixo e linha paranã anta gorda nos municípios de Rebouças e Prudentópolis/PR*. 2018. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Rural Sustentável) - Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Marechal Cândido Rondon, 2018.

³⁸ BRUNETTA, Miriam do Carmo. *A política de cotas para mulheres: análise do legislativo paranaense*. 2005. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2005.

problema. Urge promover o debate em âmbito nacional: a questão a enfrentar é atual e comprovadamente afeta todos os graus de composição do Poder Judiciário brasileiro.

Diversos instrumentos jurídicos – como ações afirmativas, políticas públicas e alterações na legislação e nos regulamentos que disciplinam a matéria, a fim de eliminar ou reduzir o uso de métodos discriminatórios nas provas orais, nas promoções e nas indicações – podem ser utilizados para a promoção da igualdade de gênero na composição do Judiciário. Vale abordar, por exemplo, os modelos de seleção existentes em outras carreiras que poderiam ser adotados pelo Poder Judiciário para a melhoria da inclusão feminina. Além disso, pretende-se buscar soluções na teoria, na jurisprudência e na legislação de países estrangeiros, assim como nos documentos elaborados pelas organizações internacionais que abordam a questão, com o objetivo de identificar instrumentos exitosos de inclusão feminina. Com efeito, também é possível importar propostas que garantam a representatividade na composição do sistema judicial.

Demonstradas a importância e a atualidade do tema, pretende-se, nesta dissertação, verificar quais instrumentos jurídicos - entre ações afirmativas, políticas públicas e propostas legislativas - podem ser implementados para a garantia da igualdade de gênero no ingresso e na ascensão no Poder Judiciário brasileiro. Para tanto, mostra-se necessário, inicialmente, demonstrar a existência de um déficit de participação feminina entre os membros do sistema judicial do Brasil. Após, analisar a formatação jurídica dos mecanismos de entrada na carreira, de promoção e de acesso às instâncias superiores no que concerne à igualdade de gênero. Finalmente, a fim de apresentar propostas para reduzir ou solucionar o problema, passa-se a verificar instrumentos jurídicos existentes em outras carreiras brasileiras, implementados em outros países e recomendados por organizações internacionais para a melhoria da participação feminina. Assim, viabiliza-se a proposição de ações que podem ser adotadas pelo Poder Judiciário brasileiro para a garantia da igualdade de gênero.

Para alcançar esses objetivos, o trabalho encontra-se dividido em três partes. Apresenta-se a seguir breves descrições do conteúdo destes capítulos, apontando as metodologias adotadas para cada um deles.

No capítulo 1, pretende-se demonstrar que existe um déficit de igualdade de gênero na composição dos membros do Poder Judiciário brasileiro. Primeiramente, busca-se realizar um

levantamento histórico da participação feminina no Judiciário, evidenciando as dificuldades para o acesso e a progressão de mulheres neste Poder. Após, passa-se a demonstrar o déficit na participação feminina entre os membros do Poder Judiciário brasileiro na atualidade por meio da avaliação de dados oficiais, como o Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros 2018. Publicado pelo Conselho Nacional de Justiça em 2018, com base em questionários respondidos pelos magistrados entre 9 de abril e 30 de maio daquele ano, os dados colhidos demonstram a baixa representação feminina no sistema judicial brasileiro. Outras informações foram disponibilizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em sua publicação Estatísticas de gênero - indicadores sociais das mulheres no Brasil. O estudo, atualizado em junho de 2018, traz dados sobre a educação das mulheres, a participação na vida pública e tomada de decisão, e a participação em atividades produtivas.

No capítulo 2, pretende-se analisar a atual formatação jurídica do ingresso e da ascensão no setor judicial, por meio do exame da legislação e dos atos administrativos brasileiros determinantes das regras para entrada, promoção e nomeação em cargos da magistratura. Neste ponto, busca-se evidenciar a insuficiência desta legislação - composta pela Constituição, pelos tratados internacionais a respeito da igualdade de gênero adotados pelo Brasil, pelas leis e resoluções que estruturam o Judiciário. Ainda, o exame do modelo atual em relação à igualdade de gênero será realizado por meio da análise dos editais que formatam as seleções para ingresso na carreira, bem como de dados relativos aos concursos iniciais, como o formato das provas aplicadas e a composição das bancas examinadoras. Após, passa-se ao exame dos regulamentos que estabelecem os critérios para promoção de magistrados de primeiro grau de entrância para entrância e para acesso aos Tribunais. Finalmente, este capítulo é encerrado com a avaliação dos métodos para indicação aos cargos preenchidos por meio do quinto constitucional, assim como aos assentos dos Tribunais Superiores, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e do Supremo Tribunal Federal (STF).

O capítulo 3 visa abordar os instrumentos jurídicos implementados por outras instituições brasileiras, em outros países e recomendados por organizações internacionais para a promoção da inclusão feminina. Em sua primeira parte, tenciona-se voltar o estudo para a análise da legislação e de modelos de seleção adotados por outras carreiras brasileiras, a fim de verificar a existência de instrumentos que fomentem a seleção igualitária e sua transponibilidade para o Judiciário. Liste-se, por exemplo, a previsão de provas orais com perguntas idênticas para todos os candidatos e espelho de correção, e a aplicação de critérios

objetivos e previamente definidos na promoção por merecimento. Estas medidas ampliam a transparência e reduzem favoritismos e preconceitos nas seleções iniciais e para os graus superiores da carreira. O segundo item do terceiro capítulo será focado em encontrar, por meio da busca na teoria, na jurisprudência e na legislação estrangeiras, assim como nos documentos elaborados por organizações internacionais, propostas jurídicas adotadas em outros países para a solução ou a redução do problema, e verificar a sua transponibilidade para o Brasil.

1 O DÉFICIT NA IGUALDADE DE GÊNERO NA COMPOSIÇÃO DOS MEMBROS DO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO

A deficiência na observância à igualdade de gênero entre os membros do Judiciário brasileiro tem origens históricas e persiste, hodiernamente, como uma questão a ser enfrentada por este Poder.

O estudo deste cenário passa, primeiramente, pela verificação das inúmeras barreiras historicamente impostas à admissão de mulheres em todos os níveis sistema judicial brasileiro. Dentre elas, pode-se destacar o impedimento à participação nos concursos de ingresso, os obstáculos enfrentados nas provas orais, a necessidade de ordens judiciais para viabilizar a posse de candidatas aprovadas nos certames de seleção e a exclusão feminina nas promoções por merecimento e nas indicações para os cargos mais altos.

Após, passa-se à análise da atual situação em relação ao acesso das mulheres aos assentos do Poder Judiciário brasileiro, a fim de averiguar a permanência das dificuldades de entrada nestes espaços, historicamente reservados aos homens, no momento presente. Nota-se que os instrumentos estabelecidos para o ingresso em grau inicial na carreira, nas promoções para as instâncias superiores, por merecimento e por indicação via quinto constitucional, e nas indicações para os Tribunais Superiores, resultam na discriminação negativa das mulheres.

Desse modo, neste capítulo, busca-se inicialmente realizar um levantamento histórico da participação feminina em nosso Poder Judiciário, evidenciando os óbices para a admissão e a progressão de mulheres. Em sua segunda parte, pretende-se demonstrar, por meio de dados como aqueles elaborados pelo Conselho Nacional de Justiça e Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística e informações disponibilizadas pelos Tribunais, que o déficit na inclusão feminina entre os membros do Judiciário brasileiro persiste nos dias correntes, especialmente nas posições mais elevadas da magistratura.

1.1 A participação feminina no Poder Judiciário brasileiro: um problema histórico

No ano de 1973, ingressou a primeira juíza no Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. Em entrevista concedida à *Carta Forense*³⁹, Maria Berenice Dias ressalta que, na ocasião, pela primeira vez, as mulheres puderam se inscrever para realizar as provas. Até então, os pedidos de inscrição submetidos por candidatas eram negados. Apesar da permissão para prestar o concurso, persistiram as dificuldades. Na prova oral, a então candidata foi submetida a questionamentos machistas, constrangedores e, especialmente, desiguais, tendo em vista que não aplicados aos homens. Após a aprovação, sobreveio a tentativa de limitar a sua atuação, relegando a então juíza a trabalhos burocráticos. Vale citar trecho da entrevista:

Na entrevista me fizeram muitas questões referentes à minha situação de mulher, inclusive se eu era virgem. No início o tribunal queria que eu desempenhasse um trabalho burocrático na corregedoria, no entanto insisti para que eu pudesse judicar efetivamente. Desta forma fui para um fórum do interior, a 350 km de Porto Alegre. Era época da mini-saia, então o Desembargador que estava me instruindo recomendou-me que usasse saias longas e camisas de gola e manga.⁴⁰

A ascensão de Maria Berenice Dias ao cargo de desembargadora também foi marcada pelas barreiras impostas ao gênero. Em seu discurso de posse⁴¹, ressaltou que a sua promoção se deu por antiguidade, tendo em vista a dificuldade das mulheres nos apontamentos por merecimento, e o decurso de cem anos para que o Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul passasse a homologar as inscrições de candidatas mulheres:

Levou 100 anos para que fosse homologada a inscrição a nos permitir realizar o concurso. Hoje, passados 23 anos, representamos 37% da magistratura gaúcha. No último concurso, ingressou um maior número de mulheres, já estando todos acostumados com o fato de inúmeras vezes terem sido juízas as primeiras classificadas.

Hoje aqui chego, e, como sempre, promovida pelo critério de antigüidade. E, ainda assim, sem a unanimidade de votos, pela restrição de colegas, verbalizada inúmeras vezes, não ao meu desempenho profissional, mas à minha vida, a evidenciar odiosa discriminação à minha condição feminina, pois qualquer questionamento jamais foi feito quanto às opções afetivas de meus pares.

³⁹ DIAS, Maria Berenice. A mulher no Direito. *Carta Forense*. 2006. Disponível em: <http://www.mariaberenice.com.br/entrevistas.php?codigo=1066&termobusca=>. 2006. Acesso em: 31 ago. 2020.

⁴⁰ DIAS, Maria Berenice. A mulher no Direito. *Carta Forense*. 2006. Disponível em: <http://www.mariaberenice.com.br/entrevistas.php?codigo=1066&termobusca=>. 2006. Acesso em: 31 ago. 2020.

⁴¹ DIAS, Maria Berenice. Discurso proferido por ocasião da posse como Desembargadora do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul, no dia 28 de outubro de 1996. *Discursos, Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul*. 1997. Disponível em: <http://www.mariaberenicedias.com.br/discursos.php?codigo=825&termobusca=>. Acesso em: 31 ago. 2020.

Em relação ao maior Tribunal do Brasil, as informações do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo (TJSP) indicam que as três primeiras juízas ingressaram na magistratura paulista apenas no 146º Concurso de Ingresso na Magistratura, realizado em 1980, a despeito de o Tribunal ter sido criado em 1874⁴². Os dados evidenciam o caráter histórico do problema, visto que, em São Paulo, as mulheres levaram mais de cem anos para acessar a Instituição⁴³.

A geração de juízas que ingressou na magistratura na década de 1980 enfrentou sérios obstáculos. As barreiras a elas colocadas forçaram, inclusive, a necessidade do uso de medidas judiciais para permitir a posse:

A criação de obstáculos à aprovação e à posse de magistradas foi um dos desafios enfrentados pela geração de mulheres que ingressou na magistratura no início dos anos 1980, geração à qual pertencem aquelas que hoje estão na cúpula da justiça brasileira. No TJ-RJ, “algumas aprovadas precisaram entrar com mandado de segurança para tomar posse, inclusive eu”, conta a desembargadora Denise Levy. Bruschini (2007b: 06) relata o episódio havido com a desembargadora Zélia Maria Antunes do TJ-SP, consoante o qual, “recentemente, numa solenidade do Tribunal de Justiça, estava numa roda com outras colegas, conversando, quando se aproximou um homem, cumprimentou todos, menos a mim. [...] Isto revela como existe ainda latente na sociedade, reservas quanto à capacidade feminina.”⁴⁴

A questão é agravada quando se trata das instâncias superiores. Somente em 2018 uma mulher, a desembargadora Maria Cristina Zucchi, foi eleita para compor o Órgão Especial do TJ-SP. Desse modo, há apenas dois anos a Corte passou a contar com uma mulher em seu Órgão Especial, composto por vinte e cinco membros: o Presidente do Tribunal, seus doze integrantes mais antigos e doze desembargadores eleitos⁴⁵.

Observa-se uma peculiaridade em relação ao Tribunal de Justiça do Estado do Pará (TJ-PA). Esta Corte, historicamente e até os dias atuais, é composta pela maior quantidade de

⁴² SÃO PAULO. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. *Quem somos*. Ano. Disponível em: <https://www.tjsp.jus.br/QuemSomos>. Acesso em: 31 ago. 2020.

⁴³ SÃO PAULO. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. *Raio-x da representatividade da mulher na Justiça paulista*. 2019. Disponível em: <https://www.tjsp.jus.br/Noticias/Noticia?codigoNoticia=55993>. Acesso em: 31 ago. 2020.

⁴⁴ FRAGALE FILHO, Roberto; MOREIRA, Rafaela Selem; SCIAMMARELLA, Ana Paula de. *Magistratura e gênero: um olhar sobre as mulheres nas cúpulas do judiciário brasileiro*. 2015. Disponível em: <https://journals.openedition.org/eces/1968#tocto1n5>. Acesso em: 31 ago. 2020.

⁴⁵ SÃO PAULO. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. *Raio-x da representatividade da mulher na Justiça paulista*. 2019. Disponível em: <https://www.tjsp.jus.br/Noticias/Noticia?codigoNoticia=55993>. Acesso em: 31 ago. 2020.

desembargadoras⁴⁶. As razões para essa paridade, porém, reforçam a existência de preconceitos de gênero, e não o contrário. A magistratura era mal remunerada no Pará e, por isso, o cargo era deixado para as mulheres:

Sobre a predominância de cadeiras femininas no desembargo do Tje-Pa, existe uma explicação oficial, reproduzida por todas as entrevistadas. Segundo elas, nas décadas de 1960 e 1970 os homens não se interessavam pela carreira da magistratura porque, no estado do 91 Pará, o cargo era mal remunerado. Por conta disso, a magistratura paraense passou a ser, pelo menos paritariamente, ocupada por mulheres. De acordo com essa versão, com o passar do tempo, principalmente segundo o critério de antiguidade, as mulheres lograram promoções verticais, até chegar ao cargo mais alto da carreira⁴⁷.

A Ministra Cnéa Cimini Moreira de Oliveira foi a primeira mulher a ocupar o cargo em um Tribunal Superior no Brasil, no Tribunal Superior do Trabalho (TST), em 1990⁴⁸. Registre-se que o TST foi criado em 1946, por meio do Decreto-Lei nº 9.797, de 9 de setembro daquele ano. Assim, por mais de quarenta anos, o Tribunal foi totalmente ocupado por homens.

Em discurso proferido na abertura do Curso de Extensão Cultural da Mulher (CECM), em comemoração ao Dia Internacional da Mulher, a Ministra Laurita Vaz destacou as primeiras mulheres que conseguiram ocupar os cargos mais altos da magistratura brasileira. Citou as pioneiras a ingressar nos Tribunais Superiores: Eliana Calmon, no Superior Tribunal de Justiça, em 1999, e Ellen Gracie, no Supremo Tribunal Federal, em 2000. Mencionou, ainda, a Ministra Maria Elisabeth Rocha, do Superior Tribunal Militar, primeira a alcançar a instância máxima da Justiça Militar, tendo presidido a Corte até 2017⁴⁹. No cenário internacional, a Ministra consignou a magistrada Sylvia Helena de Figueiredo Steiner, que integrou o Tribunal Penal Internacional em março de 2003, com mandato de nove anos⁵⁰.

⁴⁶ RIBEIRO, Marinalda. *Comitê Feminino elabora ações para 2020*. 2020. Disponível em: <http://www.tjpa.jus.br/PortalExterno/imprensa/noticias/Informes/1030113-comite-feminino-elabora-plataforma-de-aco-es-para-2020.xhtml>. Acesso em: 05 jul. 2020.

⁴⁷ RAMEIRO, Ana Patricia Ferreira. *O lugar de gênero nas trajetórias profissionais de mulheres desembargadoras do Tribunal de Justiça do Estado do Pará (TJE-PA)*. 2015. Dissertação (Mestrado em Sociologia e Antropologia) - Universidade Federal do Pará, Belém, 2015. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?poPup=true&id_trabalho=2557338. Acesso em: 31 ago. 2020. p. 90-91.

⁴⁸ VAZ, Laurita. *Mulheres vencendo barreiras*. 2018. Disponível em: http://www.stj.jus.br/static_files/STJ/Midias/arquivos/Noticias/MULHERES%20VENCENDO%20BARREIRA S.pdf. Acesso em: 31 ago. 2020.

⁴⁹ VAZ, Laurita. *Mulheres vencendo barreiras*. 2018. Disponível em: http://www.stj.jus.br/static_files/STJ/Midias/arquivos/Noticias/MULHERES%20VENCENDO%20BARREIRA S.pdf. Acesso em: 31 ago. 2020.

⁵⁰ VAZ, Laurita. *Mulheres vencendo barreiras*. 2018. Disponível em: http://www.stj.jus.br/static_files/STJ/Midias/arquivos/Noticias/MULHERES%20VENCENDO%20BARREIRA S.pdf. Acesso em: 31 ago. 2020.

A Ministra Laurita Vaz destacou que o maior número de juízas ingressantes na Justiça de primeiro grau, em que a seleção se dá por meio de concurso, em comparação com as instâncias superiores e os cargos providos por indicação, demonstra que o óbice para o acesso e a ascensão de mulheres no Poder Judiciário não passa pela falta de competência ou de merecimento das mulheres. A questão, na realidade, é permeada pelas dificuldades para transitar em espaços políticos ocupados por homens, constituindo um reflexo da restrição historicamente imposta às mulheres para ingresso nos espaços públicos, nas esferas políticas e no mercado de trabalho⁵¹:

Esses dados não traduzem falta de competência ou merecimento por parte das mulheres, mas, sim, a existência de dificuldades para transitar em espaços políticos historicamente ocupados por homens. Quando se chega ao ápice da carreira jurídica, a disputa não depende mais de um concurso público de provas e títulos, mas de abertura política e de reconhecimento dos próprios pares, na maioria homens, que, muitas vezes, dificultam o acesso das mulheres. A pior das discriminações é aquela que se faz de modo velado, disfarçado, porque dificulta a crítica direta e objetiva. Reagir a essa força não é tarefa fácil.

Verifica-se o decréscimo do número de magistradas em relação ao maior grau da entrância. Em 1999⁵², o percentual de magistradas nas Justiças Comum, Federal e do Trabalho de 1º Grau chegou a 31,08%. Em segundo grau, porém, o mesmo ano registrou o percentual de apenas 12,89% de mulheres. No Supremo Tribunal Federal e Tribunais Superiores, o percentual era ainda menor, de somente 7,23%. Há, portanto, dificuldades nítidas para a elevação das juízas aos cargos mais elevados da carreira.

Na década seguinte, o trabalho desenvolvido por Rosane Maria Reis Lavigne demonstra que a ocupação de cargos por mulheres no Conselho Nacional de Justiça desde o ano de sua criação, em 2005, até o ano de 2010, foi ínfima. Em 2009, havia catorze homens e uma mulher. Nos Tribunais Superiores, no mesmo ano, apenas 16% dos membros eram mulheres, enquanto 84% dos ingressantes nestas Cortes eram homens. A autora registra que a capacidade e a competência das mulheres em ingressar no Poder Judiciário, revelada por meio dos resultados dos concursos públicos, não se reflete nos cargos preenchidos por indicação. Com efeito, o

⁵¹ VAZ, Laurita. *Mulheres vencendo barreiras*. 2018. Disponível em: http://www.stj.jus.br/static_files/STJ/Midias/arquivos/Noticias/MULHERES%20VENCENDO%20BARREIRA S.pdf. Acesso em: 31 ago. 2020.

⁵² MELO, Mônica de; NASTARI, Marcelo; MASSULA, Letícia. A participação da mulher na magistratura brasileira - (considerações a respeito de dados parciais de 1999 a 2004). *Revista Jurídica da Presidência*. Revista Jurídica Virtual - Brasília, v. 6, n. 70, p. 3-4, mar. 2005. Disponível em: <https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/539/1105>. Acesso em: 31 ago. 2020. p. 3-4.

percentual de cerca de 30% de mulheres aprovadas para a atuação em primeira instância, à época, era bastante discrepante do percentual de magistradas nas instâncias superiores - 16%⁵³.

O diagnóstico apresentado pela autora permite vislumbrar com clareza o cenário da situação da mulher nas instâncias mais altas do sistema judicial no final da década passada, tanto em relação aos Conselhos quanto no que concerne aos Tribunais Superiores⁵⁴. Quanto ao Conselho Nacional de Justiça, o estudo aponta que, a partir de sua criação, em 2005, a 2009, o número de mulheres não passou de três, em 2006, do total de quinze integrantes, sendo de apenas duas em 2005 e em 2007, ou somente uma em 2008 e em 2009:

Como visto, o número de integrantes mulheres no Conselho Nacional de Justiça é ínfimo. Em setembro de 2009, havia 14 homens e apenas 01 mulher. Nos demais Conselhos o quadro não é diferente, repetindo-se a assimetria. O Conselho da Justiça Federal, nesse mesmo período, contava com 07 homens e 03 mulheres. Por fim, no Conselho Superior da Justiça do Trabalho havia 08 homens e 03 mulheres.

Nos Tribunais Superiores, o número de Ministras também é significativamente inferior ao de Ministros em todas as Cortes: os dados apresentados informam que, em novembro de 2009, considerando o Supremo Tribunal Federal, o Superior Tribunal de Justiça, o Tribunal Superior do Trabalho, o Tribunal Superior Eleitoral e o Superior Tribunal Militar, 84% dos magistrados eram homens.

Dez anos depois, verifica-se alguma melhora nestes quadros? Passemos a examinar a atual situação em relação à participação feminina no Poder Judiciário brasileiro.

1.2 O déficit na participação feminina entre os membros do Poder Judiciário brasileiro na atualidade

A igualdade de gênero nunca foi e, hoje, permanece não sendo observada na composição dos membros do Poder Judiciário brasileiro. Com efeito, os instrumentos estabelecidos para o ingresso em grau inicial na carreira, nas promoções para as instâncias superiores por merecimento, nas indicações via quinto constitucional e para os Tribunais Superiores, resultam

⁵³ LAVIGNE, Rosane Maria Reis. *Política judiciária no Conselho Nacional de Justiça: e a perspectiva de gênero?* 2010. Dissertação (Mestrado em Direito) - Escola de Direito do Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2010. p. 92 e 90.

⁵⁴ LAVIGNE, Rosane Maria Reis. *Política judiciária no Conselho Nacional de Justiça: e a perspectiva de gênero?* 2010. Dissertação (Mestrado em Direito) - Escola de Direito do Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2010. p. 91-92.

na discriminação negativa das mulheres. A dificuldade para o acesso das mulheres aos espaços historicamente reservados aos homens, citada pela Ministra Laurita Vaz, ainda reflete fortemente nos dias atuais.

Sobre o assunto, vale pontuar algumas das informações apresentadas pelo Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros 2018, elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça. Inicialmente, o Perfil indica que as mulheres representam apenas 38% dos membros da magistratura. A partir de 2011, 37% dos ingressantes na carreira são mulheres. Entre os juízes substitutos, 44% são do sexo feminino. O percentual cai para 39% entre os juízes titulares e somente 23% dos desembargadores são do sexo feminino⁵⁵. Nas mais altas Cortes do país, o Superior Tribunal de Justiça conta atualmente apenas com seis Ministras, enquanto o Supremo Tribunal Federal tem somente duas (18,18% em ambos os Tribunais). Verifica-se um problema de caráter duplo: o baixo índice de ingresso na carreira é seguido do afunilamento do número de mulheres nos graus mais altos da magistratura.

O Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, por exemplo, informa em seu sítio eletrônico, por meio de notícia divulgada em 2019, que conta com 360 desembargadores. Porém, apenas 30 são mulheres, ou seja, menos de 10% do total⁵⁶. Divulga ainda que, entre os juízes de primeiro grau, a proporção é de 40,49% de mulheres: dos 2136 magistrados, 865 são do sexo feminino. Vê-se, portanto, que existe uma redução do número de mulheres no grau mais alto da Corte.

Esta conclusão é corroborada pela Nota Técnica elaborada pela Comissão da Associação dos Juízes Federais do Brasil - AJUFE Mulheres, publicada em 2019⁵⁷. O estudo, que abrange a Justiça Federal de todo o país, demonstra que as mulheres encontram dificuldades significativamente maiores que os homens nas promoções por merecimento: no Tribunal Regional Federal da 1ª Região, desde 1988, as promoções por merecimento elevaram 56% dos membros desta Corte. Destes, 46% são homens e 10% mulheres. No Tribunal Regional Federal

⁵⁵ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros*. 2018. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/5d6083ecf7b311a56eb12a6d9b79c625.pdf>. Acesso em: 31 ago 2020. p. 8 e 10.

⁵⁶ SÃO PAULO. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. *Raio-x da representatividade da mulher na Justiça paulista*. 2019. Disponível em: <https://www.tjsp.jus.br/Noticias/Noticia?codigoNoticia=55993>. Acesso em: 31 ago. 2020.

⁵⁷ COMISSÃO AJUFE Mulheres. *Nota Técnica AJUFE Mulheres 02/2019*. Disponível em: <http://ajuferg.br/images/2019/PDF2019/Nota-Tecnica-Mulheres-2.pdf>. Acesso em 05 jun. 2020.

da 2ª Região, as promoções por merecimento atingiram 89% de homens e 11% de mulheres. Por sua vez, no Tribunal Regional Federal da 3ª Região, as promoções por merecimento elevaram 19 homens e apenas 8 mulheres ao cargo de desembargador. Por seu turno, no Tribunal Regional Federal da 4ª Região, 82% dos promovidos por merecimento ao cargo de desembargador são homens, enquanto às mulheres restaram 18% das posições. Finalmente, no âmbito do Tribunal Regional Federal da 5ª Região, a promoção por merecimento jamais contemplou uma mulher.

Ponto interessante levantado pela Nota Técnica da AJUFE Mulheres é que não se pode atribuir as menores taxas de ingresso e ascensão das magistradas à quantidade de mulheres inscritas em concursos públicos para os cargos da magistratura. Com efeito, sobre a proporção de mulheres nos concursos, foram fornecidos os seguintes dados pelos Tribunais Regionais Federais da 2ª, 4ª e 5ª Regiões: no Tribunal Regional Federal da 2ª Região, no período de 1989 a 2017, os homens representaram 68% dos inscritos e as mulheres 32%. No mesmo período, o percentual de aprovadas foi de 37%. No Tribunal Regional Federal da 4ª Região, entre 2004 a 2017, o dobro de homens foi aprovado em relação às mulheres (114 homens e 57 mulheres). A quantidade de mulheres inscritas, apesar de inferior ao de homens, não torna esta diferença proporcional: 19.824 homens e 16.190 mulheres. Ressalte-se que o quantitativo de inscritas é também muito superior ao número de vagas preenchidas por estes concursos (171, no total). Não há que se questionar, portanto, a ausência de candidatas do sexo feminino para preenchimento dos cargos disponíveis.⁵⁸

Outrossim, segundo dados do Censo da Educação Superior 2018, publicado pelo Ministério da Educação em 2019⁵⁹, as mulheres representam a maioria (58%) dos concluintes nos cursos de graduação nas grandes áreas de Negócios, Administração e Direito. Não se sustenta, portanto, a hipótese de que o baixo preenchimento das vagas no Poder Judiciário poderia ser atribuída ao menor número de mulheres na profissão.

⁵⁸ COMISSÃO AJUFE Mulheres. *Nota Técnica AJUFE Mulheres 02/2019*. Disponível em: <http://ajufe.org.br/images/2019/PDF2019/Nota-Tecnica-Mulheres-2.pdf>. Acesso em 05 jun. 2020. p. 15 e 20.

⁵⁹ INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. *Censo da Educação Superior 2018*. 2019. Disponível em: https://abmes.org.br/arquivos/documentos/apresentacao_censo_superior2018.pdf. Acesso em: 06 jun. 2020. p. 63.

No mesmo sentido, os dados fornecidos pelo Tribunal Regional Federal da 5ª Região. Apesar de a diferença entre o número de candidatas do sexo feminino e do sexo masculino variar entre 40% e 43% para as mulheres e 57% a 61% para os homens, as aprovações não refletiram esses índices com proporcionalidade. Com efeito, restaram aprovadas apenas 17%, 36% e 31% de mulheres nos últimos três certames.⁶⁰ Assim, não se trata de um menor número de candidatas do sexo feminino por ocasião do ingresso na magistratura que tem por efeito uma redução proporcional das mulheres na carreira.

Especificamente no campo do Direito, nota-se que diante de provas integralmente protegidas de subjetivismos - pela ausência de identificação dos candidatos em toda a seleção - as mulheres alcançam maior sucesso do que os homens. Com efeito, as candidatas são maioria na aprovação dos Exames da Ordem dos Advogados do Brasil. Entre os advogados com até 25 anos de idade, há quase o dobro de mulheres inscritas em relação aos homens - 64%. Considerados os advogados entre 26 a 40 anos de idade, a maioria também é feminina - 55%.⁶¹

O que se verifica é que, quanto maior o grau de subjetividade na seleção – menos acentuado nos concursos de ingresso, maior nas promoções por merecimento e praticamente integral nas indicações para os cargos ocupados na via do quinto constitucional e dos Tribunais Superiores - menor é o sucesso das mulheres. Na prática, a falta de critérios objetivos, transparentes, igualitários e passíveis de controle tem por consequência o favorecimento dos candidatos homens. Dessa maneira, falar em instrumentos para a garantia da igualdade de gênero na magistratura não demanda apenas o reconhecimento de medidas especificamente voltadas para mulheres, mas também a ampliação da observância de parâmetros objetivos e igualitários para todos os candidatos.

A conclusão é confirmada pelo exame dos dados do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. Até 1996, a identificação dos candidatos pelos nomes, revelando o sexo do inscrito, levava a maior reprovação das mulheres na fase discursiva. Após, a supressão do nome dos candidatos nas provas escritas foi seguida de aumento na aprovação de concorrentes do sexo feminino. É o que explica Maria da Gloria Bonelli, ressaltando que, neste Tribunal, a vantagem

⁶⁰ COMISSÃO AJUFE Mulheres. *Nota Técnica AJUFE Mulheres 02/2019*. Disponível em: <http://ajufe.org.br/images/2019/PDF2019/Nota-Tecnica-Mulheres-2.pdf>. Acesso em 05 jun. 2020. p. 22.

⁶¹ OYAMA, Érico; HELFSTEIN, Lucas. *Mulheres representam 64% dos inscritos na OAB com até 25 anos*. 13 jan. 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/carreira/mulheres-inscritos-oab-13012020>. Acesso em: 21 jun. 2020.

alcançada pelas candidatas nas provas sem identificação desaparece por ocasião da prova oral, em que os competidores são identificados:

Antes de 1996, os candidatos eram identificados pelo nome nos exames, observando-se então uma alta eliminação de nomes femininos. A partir daí, os exames escritos passaram a omitir essa identificação, registrando os candidatos por números de inscrição e a aprovação feminina nessa etapa cresceu. Atualmente, chega ao exame público oral uma proporção maior de mulheres do que de homens, havendo, na mesma ocasião, uma entrevista com a banca, etapa na qual a vantagem feminina desaparece. Avaliações subjetivas e pouco transparentes sobre a postura profissional desejada seguem existindo e controlando o ingresso na carreira. Este controle é interno, feito pelos desembargadores, os pares profissionais do topo da hierarquia judiciária, onde a predominância masculina permanece impressionante.⁶²

Ademais, nenhuma mulher foi nomeada para os Tribunais Superiores do Brasil desde 2014. O procedimento de escolha dos Ministros, de índole quase totalmente subjetiva, contemplou exclusivamente homens para as dezoito vagas abertas neste período.⁶³

Por esse viés, torna-se compreensível a dificuldade de ascensão das mulheres aos cargos mais altos da magistratura, cujas seleções são mais subjetivas do que a destinada à escolha de juízes substitutos de primeiro grau. Os dados evidenciam que, à maior quantidade de critérios que permitem a incidência de avaliações subjetivas, a reprodução de preconceitos e a discricionariedade dos avaliadores, corresponde a um aumento da rejeição das candidatas do sexo feminino.

Corroborar essa percepção, ainda, a conclusão exposta pela Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico a respeito do tema. A Organização encontrou evidências de que, na forma como estabelecidos, os exames públicos para a seleção de juízes nem sempre são aptos a amparar a progressão feminina ao final da carreira, e que a adoção de processos de seleção transparentes pode melhorar o cenário:

Efforts to promote a gender-balanced judicial workforce and selection on merit are not incompatible. As OECD findings have pointed out, the way public examinations are organised in the judiciary may not always support women's judicial career progression to the top. A transparent selection process can lead to a larger influx of women into the judiciary. Appointment commissions can be helpful in responding to

⁶² BONELLI, Maria da Gloria. Profissionalismo, gênero e significados da diferença entre juízes e juízas estaduais e federais. *Contemporânea*, n. 1, p. 103-123, jan./jun. 2011. Disponível em: <http://www.contemporanea.ufscar.br/index.php/contemporanea/article/viewFile/22/7>. Acesso em: 05 jul. 2020. p. 3-4.

⁶³ MENGARDO, Bárbara. Desde 2014, nenhuma mulher é indicada a um tribunal superior no Brasil. *Jota*. 19 out. 2020. Disponível em: https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/justica/2014-mulheres-indicadas-tribunal-superior-no-brasil-19102020. Acesso em: 31 out. 2020.

judicial gender inequities. While there is no hard evidence, commissions that are more diverse tend to nominate a more diverse group of candidates (OECD, 2014).⁶⁴

A disparidade também foi verificada no âmbito do Ministério Público. Segundo o estudo “Cenários de Gênero”, lançado pelo Conselho Nacional do Ministério Público, desde a Constituição de 1988, houve 73 mandatos de mulheres e 413 mandatos de homens como Procuradores-Gerais. Assim, homens ocuparam 85% destas posições, restando apenas 15% para as mulheres⁶⁵.

Trata-se do fenômeno denominado “teto de vidro”, caracterizado “pela menor velocidade com que as mulheres ascendem na carreira, o que resulta em sua sub-representação nos cargos de comando das organizações e, conseqüentemente, nas altas esferas do poder, do prestígio e das remunerações”⁶⁶. Este afunilamento é observado mundialmente: nos países da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico, em média, as mulheres ocupam 45,9% das Presidências das Cortes de Primeira Instância, 28% nas Cortes de Segunda Instância e apenas 18,6% nas Supremas Cortes.⁶⁷

O uso de seleção menos discriminatória do Estado, pela exigência de concurso público e igualdade de salários entre os membros de uma mesma carreira, pode levar à conclusão de que, no serviço público, o fenômeno tem menor relevância. Porém, após verificar a proporção de servidores ocupantes dos cargos em comissão do grupo direção e assessoramento superiores (DAS) na administração pública federal, infere que “as carreiras do setor público brasileiro não escapam ao fenômeno do teto de vidro”⁶⁸.

Com efeito, os concursos públicos amenizam a situação, mas é preciso empreender avanços em sua formatação para que deixem de constituir instrumento de discriminação contra

⁶⁴ ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. *Judicial selection and appointment procedures help reduce gender gaps within judicial posts*. Ano. Disponível em: <https://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/judiciary/recruitment-diversity/selection-and-appointment/>. Acesso em: 28 jun. 2020.

⁶⁵ CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. *Cenários de gênero*. 2018. Disponível em: http://www.cnmp.mp.br/portal/images/20180625_CEN%C3%81RIOS_DE_G%C3%8ANERO_v.FINAL_3.1.pdf. Acesso em: 31 ago. 2020. p. 12-13.

⁶⁶ VAZ, Daniela Verzola. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. *Economia e Sociedade*, Campinas, v. 22, n. 3 (49), p. 765-790, dez. 2013. p. 765-766.

⁶⁷ BROOKS, Kate. *Women in the Judiciary: what solutions to advance gender-responsive and gender-diverse justice systems?* 10 mar. 2017. Disponível em: <http://oecdinsights.org/2017/03/10/gender-responsive-and-diverse-justice-systems/>. Acesso em: 05 jul. 2020.

⁶⁸ VAZ, Daniela Verzola. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. *Economia e Sociedade*, Campinas, v. 22, n. 3 (49), p. 765-790, dez. 2013. p. 787.

as mulheres. É que, a despeito de algumas fases objetivas e sem identificação dos candidatos, nas quais os preconceitos não podem influenciar nas seleções, permanecem deficiências em outras etapas do procedimento. Destaca-se, por exemplo, a baixa participação feminina nas bancas de concurso para a magistratura federal, verificada em pesquisa levada a efeito por Clara da Mota Santos Pimenta Alves. Esta autora também consigna a persistência de questionamentos anacrônicos e machistas sobre a vida pessoal, a firmeza emocional ou a disposição das mulheres para assumir o cargo, perguntas que não incidem sobre os candidatos do sexo masculino⁶⁹.

O fenômeno resta evidenciado pelo exame da ocupação das posições de Presidente, Vice-Presidente, Corregedor e Ouvidor. Segundo o Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário lançado pelo Conselho Nacional de Justiça em 2019, nos últimos dez anos, estes cargos foram ocupados na média de apenas 21% a 30% por mulheres. Chama a atenção o índice apresentado pela Justiça Militar Estadual: nos últimos dez anos, nenhuma mulher ocupou cargo de Presidente, Vice-Presidente ou Corregedor.⁷⁰ Quanto à situação nas Cortes Estaduais, em 2020, os vinte e sete Tribunais de Justiça são presididos por homens, não havendo sequer uma mulher entre os Presidentes.

De outro lado, em relação ao número de servidores, as mulheres conseguem superar os homens nas Justiças Eleitoral, Estadual, do Trabalho e Federal: “Quanto ao total de servidores, as mulheres são a maioria nas Justiças Eleitoral (60,3%), Estadual (58,2%), do Trabalho (52,9%) e Federal (50,4%).”⁷¹ Desse modo, vê-se que as mulheres não encontram dificuldades no acesso aos cargos mais baixos. Registre-se que estas posições são acessíveis por meio de provas inteiramente objetivas ou dissertativas sem a identificação do candidato, impedindo favoritismos ou preconceitos na seleção. Entretanto, há dificuldades para a elevação aos postos mais altos da carreira, conforme se infere do reduzido número de Presidentes, Vice-Presidentes, Corregedores e Ouvidores do sexo feminino.

⁶⁹ ALVES, Clara da Mota Santos Pimenta. *Gênero, espaço público e poder: uma análise sobre a composição das comissões examinadoras de concurso da magistratura*. 2017. Disponível em: <http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/publicum/article/view/29652/21418>. Acesso em: 31 ago. 2020. p. 368.

⁷⁰ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário*. 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/05/cae277dd017bb4d4457755febf5eed9f.pdf>. Acesso em: 05 jun. 2020 p. 27 e 23.

⁷¹ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário*. 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/05/cae277dd017bb4d4457755febf5eed9f.pdf>. Acesso em: 05 jun. 2020 p. 27.

Segundo dados do IBGE para 2019⁷², a população de mulheres no Brasil supera a masculina (51,8% contra 48,2%). A representação igualitária, portanto, conferiria às mulheres mais de 50% das posições no Poder Judiciário. Destarte, o percentual de ocupação de apenas 38% das vagas pelas mulheres demonstra déficit gritante de representatividade.

Recentemente, no âmbito do Judiciário brasileiro, alguns esforços foram feitos para a correção da disparidade. A primeira iniciativa referente à questão foi publicada em 2018, quando o Conselho Nacional de Justiça lançou a Resolução nº 255, de 4 de setembro de 2018, que institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário⁷³. A Resolução prevê a adoção de medidas voltadas a garantir a igualdade de gênero em todos os ramos e unidades do Poder Judiciário:

Art. 2º 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 concurso e como expositoras em eventos institucionais.

De acordo com o art. 3º da Resolução, a Política ficou a cargo do Conselho Nacional de Justiça, por meio da criação de grupo de trabalho “responsável pela elaboração de estudos, análise de cenários, eventos de capacitação e diálogo com os Tribunais sobre o cumprimento desta Resolução, sob a supervisão de Conselheiro e de Juiz Auxiliar da Presidência do Conselho Nacional de Justiça, indicados pela sua Presidência”. Com a Portaria CNJ nº 66, também de 4 de setembro de 2018⁷⁴, restou instituído o grupo de trabalho para elaboração de estudos, análise de cenários, eventos de capacitação e diálogo com os Tribunais sobre o cumprimento da Resolução CNJ nº 255, de 2018. Assim, passa a existir previsão de adoção das medidas tendentes a assegurar a igualdade de gênero no Poder Judiciário, inclusive nos cargos de chefia e assessoramento, em bancas de concurso e nas exposições em eventos institucionais.

⁷² INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Quantidade de homens e mulheres*. 2019. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html>. Acesso em: 31 ago. 2020.

⁷³ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução CNJ nº 255, de 04 de setembro de 2018*. Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2670>. Acesso em: 31 ago. 2020.

⁷⁴ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Portaria CNJ nº 66, de 04 de setembro de 2018*. Institui Grupo de Trabalho para elaboração de estudos, análise de cenários, eventos de capacitação e diálogo com os Tribunais sobre o cumprimento da Resolução CNJ 255/2018. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2673>. Acesso em: 31 ago. 2020.

1.3 Considerações finais

As providências recentemente adotadas constituem um passo inicial para o desenvolvimento de ações voltadas à garantia da igualdade de gênero na esfera judicial brasileira. Com efeito, a Resolução CNJ nº 255, de 2018, não prevê prazo ou sanção para a ausência de implementação, nem cria as mencionadas medidas tendentes a alcançar a igualdade de gênero na magistratura.

Apesar disso, nota-se alguns avanços em relação ao tema, no Brasil e no mundo. Em 2019, a Corte Constitucional, na Itália⁷⁵, e o Tribunal Superior do Trabalho, no Brasil⁷⁶, elevaram pela primeira vez mulheres à presidência.

Ademais, é preciso reconhecer que, a partir da edição da Resolução CNJ nº 255, de 2018, sobrevieram esforços para solucionar a questão da igualdade de gênero no Judiciário. Conforme notícia publicada pela Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB)⁷⁷, a primeira reunião do Grupo de Trabalho ocorreu em 7 de novembro de 2018, ocasião em que foi discutido o plano de trabalho. Novos grupos de trabalho com o objetivo de estudar medidas para assegurar a participação feminina foram criados, como o do Superior Tribunal de Justiça, segundo notícia publicada no *site* do Conselho Nacional de Justiça⁷⁸. Além disso, vê-se a proliferação de eventos com o objetivo de discutir o tema, a exemplo do seminário realizado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) em 14 de junho deste ano, divulgado no sítio eletrônico do TST⁷⁹,

⁷⁵ ISTOÉ. *Itália terá 1ª mulher na presidência da Corte Constitucional*. 2019. Disponível em:

<https://istoe.com.br/italia-tera-1a-mulher-na-presidencia-da-corte-constitucional/>. Acesso em 05 jun. 2020.

⁷⁶ MACEDO, Fausto; PRATA, Pedro. TST elege ministra Maria Cristina Peduzzi primeira mulher presidente da Corte. *Estadão*, 2019. Disponível em: <https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/tst-elege-ministra-maria-cristina-peduzzi-primeira-mulher-presidente-da-corte/>. Acesso em: 05 jun. 2020.

⁷⁷ ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS. *Renata Gil compõe Grupo de Trabalho do CNJ para dar cumprimento à Resolução 255/2018*. 2018. Disponível em: https://www.amb.com.br/renata-gil-compoe-grupo-de-trabalho-do-cnj-para-dar-cumprimento-resolucao-255-2018/?doing_wp_cron=1563836364.3708240985870361328125. Acesso em: 19 set. 2020.

⁷⁸ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *STJ cria grupo de fomento à participação feminina*. 2018. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/stj-cria-grupo-de-fomento-a-participacao-feminina/>. Acesso em: 31 ago. 2020.

⁷⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *TRT da 9ª Região (PR) realizará Seminário Internacional sobre Igualdade de Gênero no dia 14 de junho*. 2019. Disponível em: http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/programa/-/asset_publisher/0SUUp/content/trt-da-9-regiao-pr-realizara-seminario-internacional-sobre-igualdade-de-genero-no-dia-14-de-junho?inheritRedirect=false&redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fweb%2Ftrabalhoseguro%2Fprograma%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_0SUUp%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-3%26p_p_col_count%3D2. Acesso em: 31 ago. 2020.

e do 1º Curso Nacional A Mulher Juíza, promovido pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados, segundo edital publicado no site da Escola.⁸⁰

De modo setorial, algumas associações foram formadas com o objetivo de promover a igualdade de gênero nas Cortes. Por exemplo, o Comitê Deliberativo de Participação Feminina no Poder Judiciário paraense, instituído pelo Tribunal de Justiça do Pará em acordo com a Resolução CNJ nº 255, de 2018, e com o Objetivo 5 de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas, estipulou as medidas previstas para 2020, entre elas: “[...] a promoção de Rodas de Conversas sobre temas relacionados à questão de gênero no âmbito de trabalho; a realização de seminários voltados para a temática da mulher no Judiciário; bem como a realização de campanha institucional de combate a todos os tipos de discriminação. O Comitê deliberou ainda pela garantia de paridade de gênero nas bancas de concursos do Tribunal de Justiça, como incentivo à participação feminina.”⁸¹

No ano de 2018, diversos documentos foram subscritos por associações específicas de magistrados. No âmbito da Justiça Federal, a Comissão AJUFE Mulheres constituiu a Frente das Mulheres Magistradas. Por meio da Carta de São Paulo, a Frente firmou o compromisso de atuar em favor da igualdade de gênero, propondo diversas medidas, como a realização de cursos e eventos e a produção de dados referentes à temática, a propositura de requerimentos para melhorias na licença-maternidade, e a promoção da participação feminina nos órgãos de administração do Judiciário e na composição das bancas de concurso.⁸²

No mesmo ano, no encontro da Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB), restou subscrita por juízas e juizes a Carta de Maceió, em que se firmou “compromisso público de mobilização e união de esforços para promover condições igualitárias de acesso e representatividade no âmbito dos Tribunais brasileiros”.⁸³ Sobreveio, ainda, a elaboração da

⁸⁰ ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS. *1º Curso A Mulher Juíza: desafios na carreira e atuação pela igualdade de gênero*. 2019. Disponível em: <https://www.enfam.jus.br/curso-a-mulher-juiza-desafios/>. Acesso em: 31 ago. 2020.

⁸¹ RIBEIRO, Marinalda. *Comitê Feminino elabora ações para 2020*. 2020. Disponível em: <http://www.tjpa.jus.br/PortalExterno/imprensa/noticias/Informes/1030113-comite-feminino-elabora-plataforma-de-aco-es-para-2020.xhtml>. Acesso em: 05 jul. 2020.

⁸² BERNARDES, Célia Regina Ody. *Frente das Mulheres Magistradas discute equidade de gênero no Poder Judiciário*. 2018. Disponível em: <http://www.justificando.com/2018/09/26/frente-das-mulheres-magistradas-discute-equidade-de-genero-no-poder-judiciario/>. Acesso em: 05 jul. 2020.

⁸³ ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS. *Magistrados aprovam a Carta de Maceió ao final do XXIII CBM*. 2018. Disponível em: https://www.amb.com.br/magistrados-aprovam-carta-de-maceio-ao-final-do-xxiii-cbm/?doing_wp_cron=1593977515.6224560737609863281250. Acesso em: 05 jul. 2020.

Carta de Brasília, também em 2018, assinada por todas as mulheres participantes das oficinas realizadas no II Seminário “Mulheres no Sistema de Justiça: Trajetórias e Desafios”, organizado pela AJUFE Mulheres, por meio da qual se firmou o compromisso de atuação no sentido das seguintes ações: instituição de cursos, grupos de estudos e fóruns permanentes sobre o tema, maior participação feminina em entidades associativas e bancas de concurso, participação de ao menos uma mulher nas comissões e comitês dos Tribunais; requerimento para prorrogação de licença-maternidade pelo período de internação hospitalar de recém-nascido e garantia da licença em caso de morte do bebê.⁸⁴

Trata-se de iniciativas relevantes, que demonstram que o assunto vem ganhando espaço nas discussões institucionais do Judiciário. Entretanto, cabe ressaltar que os documentos são meramente propositivos, setoriais e não vinculantes, representando um avanço pequeno em termos de amplitude, imperatividade e efetividade.

⁸⁴ ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL. *Carta aberta de Brasília*. 2018. Disponível em: <https://www.ajufe.org.br/imprensa/noticias/10456-carta-aberta-de-brasilia>. Acesso em: 05 jul. 2020.

2 A ATUAL FORMATAÇÃO JURÍDICA DO INGRESSO, DA PROMOÇÃO E DA INDICAÇÃO AOS CARGOS DA MAGISTRATURA COMO INSTRUMENTO DE DISCRIMINAÇÃO DAS MULHERES

A legislação brasileira, na forma como estabelecida, é insuficiente para garantir a igualdade de gênero na ocupação das vagas do Judiciário brasileiro. Por consequência, os instrumentos estabelecidos para o ingresso, a ascensão e a indicação aos cargos no Poder Judiciário resultam na discriminação negativa das mulheres.

Para comprovar estas afirmações, neste capítulo, realiza-se inicialmente a análise da legislação brasileira determinante das regras para ingresso, promoção e nomeação em cargos da magistratura em relação à igualdade entre mulheres e homens. A legislação é composta pela Constituição, pelos tratados adotados pelo Brasil acerca da igualdade de gênero, pela Lei Orgânica da Magistratura Nacional (LOMAN), a Lei Complementar nº 35, de 14 de março de 1979,⁸⁵ e por resoluções editadas pelo Conselho Nacional de Justiça.

Posteriormente, em seu segundo item, atenta-se à avaliação dos instrumentos para ingresso, promoção e indicação aos cargos da magistratura brasileira. Nesse ponto, serão examinadas as resoluções e os editais que formatam as seleções para ingresso na carreira, além dos dados públicos relativos aos concursos de entrada, disponibilizados nas plataformas do Poder Judiciário e das instituições organizadoras, como o formato das provas aplicadas e a composição das bancas examinadoras. Na sequência, a análise passará às resoluções e editais que estabelecem os procedimentos de promoção de magistrados de primeiro grau, tanto de entrância para entrância quanto no que concerne ao acesso aos Tribunais por merecimento.

Por fim, a terceira parte deste capítulo tem por objeto de estudo os critérios utilizados para indicação aos assentos dos Tribunais via quinto constitucional e às vagas dos Tribunais Superiores, do Conselho Nacional de Justiça e do Supremo Tribunal Federal.

⁸⁵ BRASIL. *Lei Complementar nº 35, de 14 de março de 1979*. Dispõe sobre a Lei Orgânica da Magistratura Nacional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp35.htm. Acesso em: 10 fev. 2020.

2.1 A legislação determinante das regras para ingresso, promoção e nomeação em cargos da magistratura no Brasil e a garantia da seleção igualitária

2.1.1 A igualdade de gênero e o Poder Judiciário na Constituição de 1988

Da leitura da Constituição de 1988, infere-se que a inclusão igualitária de mulheres no mundo do trabalho é medida essencial à concretização da ordem constitucional brasileira. Primeiramente, o texto constitucional insere a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, entre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (inciso IV do art. 3º); em segundo lugar, garante o direito fundamental à igualdade, expressamente previsto para incidir entre homens e mulheres (*caput* e inciso I do art. 5º). Além disso, o rol de direitos sociais veda a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (inciso XXX do art. 7º) e prevê a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei (inciso XX do art. 7º). A criação de instrumentos legais destinados à redução das desigualdades de gênero é, portanto, direito e dever constitucionalmente assegurados.

Ademais, dos princípios constitucionais impostos à administração pública por meio do *caput* do art. 37 - legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência - assim como da exigência expressa de concurso público para a investidura em cargo ou emprego público, prevista no inciso II do mesmo artigo, decorre a necessidade de adoção de seleções igualitárias, regidas por critérios objetivos e transparentes, passíveis de controle e que impeçam favoritismos ou preconceitos na escolha dos ocupantes dos cargos públicos⁸⁶.

A Constituição de 1988 dispõe especificamente sobre o Poder Judiciário em capítulo próprio, em seus artigos 92 a 126, e em outros dispositivos esparsos. O texto prevê regras sobre a forma de ingresso, a promoção de entrância para entrância, a promoção para acesso aos tribunais de segundo grau, o acesso aos Tribunais Regionais Federais e aos Tribunais dos

⁸⁶ Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998) [...] II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

Estados, do Distrito Federal e Territórios via quinto constitucional, e o preenchimento das vagas do Supremo Tribunal Federal, do Conselho Nacional de Justiça, dos Tribunais Superiores e dos Tribunais Regionais Federais, do Trabalho e Eleitorais⁸⁷. Ainda, o inciso I do parágrafo único do art. 105 e o inciso I do § 2º do art. 111-A da Constituição dispõem sobre a regulamentação de cursos oficiais para o ingresso e promoção na carreira da magistratura. De acordo com os dispositivos, funcionarão junto ao Superior Tribunal de Justiça e o Tribunal Superior do Trabalho, respectivamente, as Escolas Nacionais de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados - ENFAM⁸⁸ e de Magistrados do Trabalho - ENAMAT⁸⁹, que terão, entre suas funções, a regulamentação dos cursos oficiais para o ingresso e a promoção na carreira. O aproveitamento acadêmico nesses cursos poderia servir como parâmetro igualitário, objetivo, meritório e passível de controle no ingresso e na promoção dos magistrados⁹⁰.

Do exame dos dispositivos citados, conclui-se que o texto constitucional assegura a igualdade de gênero em diversas passagens, ainda que não expressamente em relação à composição dos órgãos judiciais. De outro lado, quanto à natureza dos critérios adotados nas seleções de magistrados, o único dispositivo pertinente é o art. 93, II, que cuida da promoção de entrância para entrância, alternadamente, por antiguidade e merecimento. Com efeito, a

⁸⁷ Vide artigos 93, inciso I; 93, inciso III; 94; 101; 103-B; 104; 111-A; 119; 123; 107; 115 e 120, respectivamente.

⁸⁸ A Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004, criou a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados - ENFAM, competente para regulamentar os cursos oficiais para ingresso e promoção na carreira das magistraturas federal e estadual: Art. 105. Compete ao Superior Tribunal de Justiça: [...] Parágrafo único. Funcionarão junto ao Superior Tribunal de Justiça: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) I - a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados, cabendo-lhe, dentre outras funções, regulamentar os cursos oficiais para o ingresso e promoção na carreira; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) [...]

⁸⁹ Art. 111-A. O Tribunal Superior do Trabalho compor-se-á de vinte e sete Ministros, escolhidos dentre brasileiros com mais de trinta e cinco anos e menos de sessenta e cinco anos, de notável saber jurídico e reputação ilibada, nomeados pelo Presidente da República após aprovação pela maioria absoluta do Senado Federal, sendo: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 92, de 2016) [...] § 2º Funcionarão junto ao Tribunal Superior do Trabalho: (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) I - a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho, cabendo-lhe, dentre outras funções, regulamentar os cursos oficiais para o ingresso e promoção na carreira; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) [...]

⁹⁰ Por meio da Resolução STJ nº 3 de 30 de novembro de 2006, a ENFAM restou instituída. De seu Regimento Interno, infere-se a competência para fiscalizar os cursos oficiais para ingresso, vitaliciamento, promoção e formação continuada na carreira da magistratura (art. 2º).

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Resolução STJ nº 3, de 30 de novembro de 2006*. Dispõe sobre a instituição da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados e dá outras providências. Disponível em: https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/8339/Res_3_2006_PRE_Atualizado.pdf. Acesso em: 02 mar. 2020.

ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS. *Regimento Interno*. 2016. Disponível em: https://www.enfam.jus.br/wp-content/uploads/2016/06/Regimento-interno_miolo_portal.pdf. Acesso em: 02 mar. 2020.

Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004⁹¹, conhecida como a “Reforma do Poder Judiciário”, conferiu à alínea *c* deste inciso a seguinte redação: “aferição do merecimento conforme o desempenho e pelos critérios objetivos de produtividade e presteza no exercício da jurisdição e pela frequência e aproveitamento em cursos oficiais ou reconhecidos de aperfeiçoamento”.

Saliente-se que a redação anterior à Emenda Constitucional nº 45, de 2004, não previa a aferição do merecimento “conforme o desempenho”, nem dispunha expressamente sobre o uso de “critérios objetivos”. Consignava, apenas, a aferição do merecimento pelos abertíssimos parâmetros da “presteza e segurança no exercício da jurisdição” e pela frequência e aproveitamento em cursos reconhecidos de aperfeiçoamento. A nova redação, portanto, consagra avanço em relação à matéria, que impulsionou, conforme se verá, a edição de Resoluções por parte do Conselho Nacional de Justiça para conferir aplicabilidade ao uso de critérios objetivos nas promoções.

2.1.2 Tratados adotados pelo Brasil acerca da igualdade de gênero

Diversos compromissos internacionais em tema de Direitos Humanos assinados pelo Brasil determinam expressamente a adoção de providências voltadas à realização da igualdade de gênero. Cite-se a Convenção Interamericana Sobre a Concessão dos Direitos Civis à Mulher (1948), promulgada por meio do Decreto nº 31.643, de 23 de outubro de 1952⁹²; a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (1979), promulgada por meio do Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002⁹³; e a Convenção da OIT nº 111 (1958), que dispõe sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, promulgada por meio do Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968⁹⁴. Especificamente em relação à ocupação

⁹¹ BRASIL. [Constituição (1988)]. *Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004*. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm#art1. Acesso em: 31 ago. 2020.

⁹² BRASIL. *Decreto nº 31.643, de 23 de outubro de 1952*. Promulga a Convenção Interamericana sobre a concessão dos direitos civis da mulher, assinado em Bogotá, a 2 de maio de 1948. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Atos/decretos/1952/D31643.html. Acesso em: 31 ago. 2020.

⁹³ BRASIL. *Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002*. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm. Acesso em: 31 ago. 2020.

⁹⁴ BRASIL. *Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968*. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm. Acesso em: 31 ago. 2020.

de postos e funções públicas, a Convenção sobre os Direitos Políticos da Mulher (1953), promulgada por meio do Decreto nº 52.476, de 12 de setembro de 1963⁹⁵, garante às mulheres, em condições de igualdade, o mesmo direito que os homens de ocupar todos os postos públicos e de exercer todas as funções públicas estabelecidas em virtude da legislação nacional, sem nenhuma restrição.

Ainda, o 5º Objetivo para o Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 (2015), da Organização das Nações Unidas, é alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. Para tanto, os países deverão “garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública” (5.5), assim como “adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis” (5.c). Para mais, o Objetivo 16 da Agenda 2030 é o de “promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis”. As metas estabelecidas para alcançar este objetivo contemplam a garantia de tomada de decisão responsiva, inclusiva, participativa e representativa em todos os níveis (16.7).⁹⁶ Frise-se que o Brasil figura entre os Estados Membros da ONU que se dispuseram a adotar a Agenda 2030. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) lançou uma plataforma para monitorar os Indicadores Brasileiros no que concerne aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável⁹⁷.

Por seu turno, a Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher (1995)⁹⁸, nominada Declaração de Pequim, estabelece objetivos estratégicos em doze áreas concernentes às mulheres, entre eles a desigualdade em relação à participação no poder

⁹⁵ BRASIL. *Decreto nº 52.476, de 12 de setembro de 1963*. Promulga a Convenção sobre os Direitos Políticos da Mulher, adotado por ocasião da VII Sessão da Assembleia Geral das Nações Unidas. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-52476-12-setembro-1963-392489-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 31 ago. 2020.

⁹⁶ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Objetivos do Desenvolvimento Sustentável: 17 objetivos para transformar nosso mundo*. 2015. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2015/10/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em: 31 ago. 2020.

⁹⁷ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA; SECRETARIA ESPECIAL DE ARTICULAÇÃO SOCIAL. *Indicadores Brasileiros para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável*. 2020. Disponível em: <https://odsbrasil.gov.br/>. Acesso em: 24 mar. 2020.

⁹⁸ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher*. 1995. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf. Acesso em: 02 mar. 2020.

político e nas instâncias decisórias. O documento menciona o objetivo de assegurar “a igualdade de oportunidades e a igualdade de participação de mulheres e homens em todos os órgãos e processos de formulação de políticas públicas no âmbito nacional, regional e internacional”. Dentre as medidas que os governos devem adotar, o alcance da representação paritária de mulheres e homens, inclusive no Judiciário e se necessário, com o uso de ações afirmativas, restou expressamente previsto:

Objetivo estratégico

G.1 Adotar medidas para garantir às mulheres igualdade de acesso às estruturas de poder e ao processo de decisão e sua participação em ambos

Medidas que devem ser adotadas

190. Medidas que os governos devem adotar:

a) comprometer-se a estabelecer a meta de equilíbrio entre mulheres e homens nos organismos e comitês governamentais, assim como nas entidades da administração pública e no judiciário, incluídas, entre outras coisas, a fixação de objetivos específicos e medidas de implementação, a fim de aumentar substancialmente o número de mulheres e alcançar uma representação de paridade das mulheres e dos homens, se necessário mediante ação afirmativa em favor das mulheres, em todos os postos governamentais e da administração pública;⁹⁹

Ainda segundo a mencionada Declaração, os governos, os organismos nacionais, o setor privado, os partidos políticos, os sindicatos, as organizações patronais, os institutos de pesquisa e acadêmicos, os organismos subregionais e as organizações não governamentais e internacionais devem realizar a revisão dos critérios de seleção, nomeação e promoção nos órgãos consultivos e de tomada de decisões, para garantir a sua pertinência e não discriminação. Devem, para além, utilizar critérios transparentes e assegurar a composição igualitária dos órgãos seletivos:

rever os critérios de seleção e nomeação para os órgãos consultivos e de tomada de decisões, bem como de promoção a postos mais elevados, para assegurar que esses critérios sejam pertinentes e não discriminem contra a mulher;

praticar critérios transparentes na nomeação aos postos de tomada de decisões e certificar-se de que os órgãos seletivos sejam compostos equilibradamente com relação ao gênero.¹⁰⁰

⁹⁹ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher*. 1995. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf. Acesso em: 02 mar. 2020. p. 216.

¹⁰⁰ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher*. 1995. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf. Acesso em: 02 mar. 2020. p. 217 e p. 219.

Na prática, o Relatório Nacional de Revisão do Estado Brasileiro da implementação da Declaração e Plataforma de Ação de Pequim¹⁰¹, apresentado pelo Ministério dos Direitos Humanos em 2019, é bastante desanimador. Em seu item 19, o Relatório discorre acerca das ações e medidas adotadas pelo país nos últimos cinco anos para promover a participação feminina na vida pública e nas estruturas decisórias. Neste ponto, o Ministério dos Direitos Humanos afirma que o Brasil realizou somente duas medidas: a) “Reformou a constituição, leis e regulamentos que promovam a participação feminina na política, especialmente em níveis de tomada de decisão, incluindo reforma no sistema eleitoral, adoção de medidas especiais temporárias, como cotas, assentos reservados, indicadores e metas”; e b) “Coletou e analisou dados sobre a participação das mulheres na política, incluindo mulheres em cargos indicados e eleitos”. Ao especificar as diligências adotadas, vê-se que o Relatório faz menção à Seção “Mulheres no Poder” que, por sua vez, trata apenas da participação das mulheres em cargos obtidos via eleições para os Poderes Executivo e Legislativo¹⁰². O Relatório ignora, portanto, que participação feminina na vida pública e nas estruturas decisórias inclui os assentos do Poder Judiciário. Em atenção a este segmento, não houve apresentação de qualquer providência levada a efeito no âmbito do Estado Brasileiro.

O mencionado Relatório Nacional de Revisão do Estado Brasileiro da implementação da Declaração e Plataforma de Ação de Pequim examina, para mais, as medidas efetivadas no Brasil em relação às Metas dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável associadas ao tema mulheres¹⁰³. Dentre tais metas, vale destacar a 5.5, referente à garantia da participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública. Neste ponto, mais uma vez, o Relatório faz menção apenas aos cargos eletivos concernentes ao Executivo e ao Legislativo,

¹⁰¹ BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. *Relatório Nacional de Revisão do Estado Brasileiro da implementação da Declaração e Plataforma de Ação de Pequim*. 2019. Disponível em: <https://www.mdh.gov.br/navegue-por-temas/atuacao-internacional/relatorios-internacionais-1/RelatorioNacionaldeRevisodoEstadoBrasileirodaimplementaodaDeclaraoePlataformadeAodePequim..pdf>. Acesso em: 02 mar. 2020.

¹⁰² BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. *Relatório Nacional de Revisão do Estado Brasileiro da implementação da Declaração e Plataforma de Ação de Pequim*. 2019. Disponível em: <https://www.mdh.gov.br/navegue-por-temas/atuacao-internacional/relatorios-internacionais-1/RelatorioNacionaldeRevisodoEstadoBrasileirodaimplementaodaDeclaraoePlataformadeAodePequim..pdf>. Acesso em: 02 mar. 2020. p. 7 e p. 20.

¹⁰³ BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. *Relatório Nacional de Revisão do Estado Brasileiro da implementação da Declaração e Plataforma de Ação de Pequim*. 2019. Disponível em: <https://www.mdh.gov.br/navegue-por-temas/atuacao-internacional/relatorios-internacionais-1/RelatorioNacionaldeRevisodoEstadoBrasileirodaimplementaodaDeclaraoePlataformadeAodePequim..pdf>. Acesso em: 02 mar. 2020. p. 54.

ignorando os espaços do Judiciário. Porém, o Judiciário brasileiro constitui, sem dúvida, instância de decisão na vida política, econômica e pública. Sem adentrar na discussão acerca da adequação ou não da ampliação da atuação judicial, é inegável que o Judiciário vem levando a efeito a tarefa de criar o Direito¹⁰⁴, não se diferenciando, nesse sentido, das demais esferas políticas.

Do exame da aplicação das determinações constantes dos instrumentos mais pertinentes em relação à igualdade de gênero no âmbito das instituições governamentais, conclui-se que, a despeito da reiterada e expressa submissão do Brasil a compromissos internacionais que exigem o fomento à igualdade na participação feminina na vida pública e nas estruturas decisórias, pouco tem sido feito em relação ao Poder a quem cabe, como função precípua, decidir.

2.1.3 A igualdade de gênero e o Poder Judiciário na legislação infraconstitucional

Finalmente, no âmbito infraconstitucional, a Lei Complementar nº 35, de 14 de março de 1979¹⁰⁵, que dispõe sobre a Lei Orgânica da Magistratura Nacional (LOMAN)¹⁰⁶, traz regras sobre o ingresso na Magistratura¹⁰⁷ e a promoção dos magistrados¹⁰⁸, e sobre o preenchimento dos cargos dos Tribunais e do Conselho Nacional de Justiça¹⁰⁹. A Lei não trata especificamente da igualdade de gênero nessas situações. Quanto ao uso de critérios igualitários e objetivos, no mesmo sentido da Constituição de 1988, dispõe sobre o tema apenas no que concerne à promoção, de entrância para entrância, por merecimento.¹¹⁰

Neste ponto, a LOMAN prevê, em síntese, que o merecimento para fins de promoção de entrância para entrância será apurado com **prevalência de critérios de ordem objetiva**, na forma do Regulamento baixado pelo Tribunal de Justiça. Institui ainda que a lei poderá

¹⁰⁴ BARROSO, Luís Roberto. *Curso de direito constitucional contemporâneo*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 445.

¹⁰⁵ Vale registrar que alguns dos dispositivos da LOMAN, que é de 1979, encontram-se superados pela promulgação da Constituição de 1988.

¹⁰⁶ BRASIL. *Lei Complementar nº 35, de 14 de março de 1979*. Dispõe sobre a Lei Orgânica da Magistratura Nacional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp35.htm. Acesso em: 10 fev. 2020.

¹⁰⁷ Vide arts. 17, 78 e 79.

¹⁰⁸ Vide arts. 80 a 88.

¹⁰⁹ Vide arts. 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 8º, 9º, 10, 12, 13 e parágrafo único do art. 18.

¹¹⁰ Conforme explica Alexandre Heny, a LOMAN chama “promoção” a mudança de entrância e “acesso” a mudança de instância (para o juiz ser alçado ao Tribunal). Para as vagas concernentes ao quinto constitucional, dá-se o nome de “provimento”. HENRY, Alexandre. *Magistratura Nacional*. 5. ed. Salvador: Juspodivm, 2019. p. 169 e p. 173.

condicionar o acesso por merecimento aos Tribunais, como a promoção por igual critério, à frequência, com aprovação, a curso ministrado por escola oficial de aperfeiçoamento de magistrado. Portanto, o estabelecimento de critérios igualitários e objetivos na promoção dos Magistrados fica a depender dos Regulamentos dos Tribunais de Justiça ou de lei que disponha sobre o condicionamento da promoção à aprovação em curso ministrado por escola oficial de aperfeiçoamento de magistrado. **Tal lei, até hoje, não foi criada.**

Por sua vez, a Resolução CNJ nº 159, de 12 de dezembro de 2012¹¹¹, que dispôs sobre as diretrizes administrativas e financeiras para a formação de magistrados e servidores do Poder Judiciário, atribuiu às Escolas Nacionais de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados e de Magistrados do Trabalho - ENFAM e ENAMAT, respectivamente - a competência para regulamentar os cursos oficiais para o ingresso, a formação inicial e o aperfeiçoamento de magistrados e de formadores (arts. 2º e 3º). Outrossim, atribuiu ao Centro de Estudos Judiciários da Justiça Militar da União - CEJUM a mesma competência em relação aos magistrados da Justiça Militar da União (art. 4º). Determinou também que “As Escolas Nacionais estabelecerão critérios de pontuação ou valoração dos cursos oficiais e acadêmicos, observada a carga horária e o aproveitamento do magistrado, para fins de vitaliciamento e **promoção**” (art. 9º). Estes atos consubstanciam parâmetros incipientes para a utilização do aproveitamento acadêmico enquanto critério para ingresso e promoção na magistratura.

Da análise do arcabouço jurídico relacionado ao Poder Judiciário, a única iniciativa referente à questão da igualdade de gênero na magistratura foi publicada em 2018, quando o Conselho Nacional de Justiça lançou a Resolução nº 255, de 4 de setembro de 2018¹¹², que institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário. A Resolução prevê 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 concurso e como expositoras em eventos institucionais” (art. 2º). A Política ficou a cargo do Conselho Nacional de Justiça, por meio da

¹¹¹ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução CNJ nº 159, de 12 de dezembro de 2012*. Dispõe sobre as diretrizes administrativas e financeiras para a formação de magistrados e servidores do Poder Judiciário. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/972>. Acesso em: 31 ago. 2020.

¹¹² CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução CNJ nº 255, de 04 de setembro de 2018*. Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2670>. Acesso em: 31 ago. 2020.

criação de grupo de trabalho. Com a Portaria CNJ nº 66, também de 4 de setembro de 2018, restou instituído o grupo de trabalho para elaboração de estudos, análise de cenários, eventos de capacitação e diálogo com os Tribunais sobre o cumprimento da Resolução CNJ nº 255, de 2018.¹¹³ Assim, passa a existir previsão de adoção das medidas tendentes a assegurar a igualdade de gênero no Poder Judiciário, inclusive nos cargos de chefia e assessoramento, em bancas de concurso e nos espaços para expositores em eventos institucionais.

Quanto à efetividade das providências descritas, nota-se que as iniciativas, embora louváveis, ainda constituem um passo inicial para o desenvolvimento e a garantia de ações voltadas à garantia da igualdade de gênero na esfera judicial brasileira. A Resolução CNJ nº 255, de 2018, não prevê prazo ou sanção para a ausência de adoção das determinações nela previstas, nem cria as mencionadas medidas tendentes a implementar a igualdade de gênero na magistratura. Desse modo, ainda não é possível comemorar a existência de providências obrigatórias sobre o assunto.

Diante da insuficiência do aparato normativo e de políticas impositivas para a concretização da igualdade de gênero perante o Poder Judiciário, vale averiguar o quadro atual da situação feminina nos órgãos judiciais brasileiros no que concerne ao ingresso na carreira, à promoção de entrância para entrância por merecimento, ao acesso aos Tribunais por merecimento, ao provimento de cargos de Tribunais via quinto constitucional e à indicação para os cargos junto ao Conselho Nacional de Justiça, ao Supremo Tribunal Federal e aos Tribunais Superiores.

¹¹³ A partir da edição da Resolução CNJ nº 255, de 2018, sobrevieram outros esforços para solucionar a questão da igualdade de gênero no Judiciário. Conforme notícia publicada pela Associação dos Magistrados Brasileiros (2018), a primeira reunião do Grupo de Trabalho ocorreu em 7 de novembro de 2018, ocasião em que foi discutido o plano de trabalho. Novos grupos de trabalho com o objetivo de estudar medidas para assegurar a participação feminina foram criados, como o do Superior Tribunal de Justiça, segundo notícia divulgada em seu sítio eletrônico (2018). Além disso, vê-se a proliferação de eventos com o objetivo de discutir o tema, a exemplo do seminário realizado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) em 14 de junho deste ano, divulgado no sítio eletrônico do TST (2019), e do 1º Curso Nacional A Mulher Juíza, promovido pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados, segundo edital publicado no site da Escola (2019).

2.2 A inobservância da igualdade de gênero nos concursos públicos para seleção de juízes de primeiro grau, nos procedimentos para promoção de magistrados e nas indicações aos cargos mais altos do Poder Judiciário

2.2.1 Os concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura

Em relação ao ingresso na carreira, a Constituição exige a aprovação em concurso público de provas e títulos, com a participação da Ordem dos Advogados do Brasil em todas as fases, a necessidade de que o bacharel em direito tenha três anos de atividade jurídica e a observância, nas nomeações, à ordem de classificação (inciso I do art. 93). Já a LOMAN dispõe que a lei poderá exigir, para a inscrição no concurso, título de habilitação em curso oficial de preparação para a Magistratura (§ 1º do art. 78). Pontue-se que, atualmente, é possível exigir a aprovação em curso oficial para ingresso na carreira como etapa do concurso, e não como requisito para a inscrição, nos termos do § 2º do art. 5º da Resolução nº 75, de 2009.¹¹⁴ Ainda, a LOMAN consigna que os candidatos serão submetidos a investigação relativa aos aspectos moral e social, e a exame de sanidade física e mental, conforme dispuser a lei (§ 1º do art. 79). Para mais, exige que, no ato da posse, o juiz apresente declaração pública de seus bens e preste compromisso de desempenhar com retidão as funções do cargo, cumprindo a Constituição e as leis (art. 79). A LOMAN não especifica regras quanto à observância da igualdade de gênero ou mesmo de critérios que, por sua objetividade e transparência, garantam o tratamento igualitário entre os candidatos durante as etapas do concurso público.

A Resolução CNJ nº 75, de 12 de maio de 2009¹¹⁵, que “Dispõe sobre os concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário nacional”¹¹⁶, define em seu art. 5º que o concurso de ingresso será constituído por cinco etapas: a primeira, composta por uma prova objetiva; a segunda, constituída por duas provas escritas; a terceira, dividida nas fases de sindicância da vida pregressa e investigação social, exame de sanidade física e mental e exame psicotécnico; a quarta etapa, correspondente à prova oral; e,

¹¹⁴ HENRY, Alexandre. *Magistratura Nacional*. 5. ed. Salvador: Juspodivm, 2019. p. 166.

¹¹⁵ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução CNJ nº 75, de 12 de maio de 2009*. Dispõe sobre os concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário nacional. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/atos-normativos?documento=100>. Acesso em: 10 fev. 2020.

¹¹⁶ A Resolução CNJ nº 75, de 2009, foi alterada pelas Resoluções CNJ nº 208, de 10 de novembro de 2015, e nº 118, de 3 de agosto de 2010.

por fim, a quinta etapa, consistente na avaliação de títulos¹¹⁷. Na esteira da LOMAN, a Resolução CNJ nº 75, de 2009, nada prevê a respeito da igualdade de gênero nos concursos de ingresso.¹¹⁸

No que concerne à prova oral, o exame da Resolução CNJ nº 75, de 2009, permite inferir que, ao contrário do que ocorre nas provas objetiva e escritas, não há garantia de que todos os candidatos serão submetidos a perguntas idênticas. Tampouco há previsão, para esta etapa, de espelho de correção que contenha a pontuação a ser atribuída a cada quesito corretamente abordado pelo candidato, mecanismo apto a assegurar a utilização dos mesmos critérios de avaliação para os concorrentes. Assim, preferências e preconceitos pessoais podem influenciar o grau de dificuldade dos questionamentos impostos a cada candidato, assim como o rigor na correção das respostas por eles conferidas. Com efeito, os dispositivos referentes a esta etapa decretam apenas que haverá sorteio público de ponto para cada candidato com a antecedência de vinte e quatro horas (§ 2º do art. 65). Segundo o § 3º do art. 65, o candidato será arguido em seu conhecimento técnico sobre os temas relacionados ao ponto sorteado e a Comissão avaliará o “domínio do conhecimento jurídico, a adequação da linguagem, a articulação do raciocínio, a capacidade de argumentação e o uso correto do vernáculo”. Além disso, a nota será atribuída em escala de zero a dez, e a nota final será o resultado da média aritmética simples das notas atribuídas pelos examinadores (§ 5º e § 6º do art. 65).

De outro lado, merece destaque o regramento conferido às Comissões dos Concursos. A estas Comissões são designadas funções de essencial importância na seleção dos candidatos. Em síntese, a Resolução CNJ nº 75, de 2009, atribui à Comissão de Concurso “todas as providências necessárias à organização e realização do certame”, excepcionadas as atribuições

¹¹⁷ Art. 5º O concurso desenvolver-se-á sucessivamente de acordo com as seguintes etapas: I - primeira etapa - uma prova objetiva seletiva, de caráter eliminatório e classificatório; II - segunda etapa - duas provas escritas, de caráter eliminatório e classificatório; III - terceira etapa - de caráter eliminatório, com as seguintes fases: a) sindicância da vida pregressa e investigação social; b) exame de sanidade física e mental; c) exame psicotécnico; IV - quarta etapa - uma prova oral, de caráter eliminatório e classificatório; V - quinta etapa - avaliação de títulos, de caráter classificatório. § 1º A participação do candidato em cada etapa ocorrerá necessariamente após habilitação na etapa anterior. § 2º Os tribunais poderão realizar, como etapa do certame, curso de formação inicial, de caráter eliminatório ou não.

¹¹⁸ A atualização da Resolução CNJ nº 75, de 2009, está sob debate no âmbito do Conselho Nacional de Justiça. Em junho de 2019, foi realizada audiência pública para discussão de melhores formas de seleção de magistrados. Apesar do reconhecimento da necessidade de avanços quanto ao tema, o debate não deixa de considerar as vantagens da Resolução CNJ nº 75, de 2009, no que concerne aos quesitos “transparência, moralidade e uniformização dos critérios de acesso à carreira”. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Audiência pública debate mudanças nas regras de concurso para magistratura*. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/audiencia-publica-debate-mudancas-nas-regras-de-concurso-para-magistratura/>. Acesso em: 10 fev. 2020.

conferidas pela própria Resolução às Comissões Examinadoras e à instituição especializada contratada ou conveniada para executar as provas (parágrafo único do art. 3º). Note-se que, nos termos da Resolução CNJ nº 75, de 2009, o concurso pode se desenvolver perante Comissão de Concurso ou perante Comissão de Concurso e Comissões Examinadoras (art. 19). Caso haja apenas a Comissão de Concurso, esta exercerá as atribuições reservadas às Comissões Examinadoras (parágrafo 1º do art. 19)¹¹⁹. Entre outras funções¹²⁰, a Resolução CNJ nº 75, de 2009, confere à Comissão de Concurso (art. 21) e à Comissão Examinadora (art. 22) basicamente a integralidade das tarefas necessárias à escolha dos candidatos, englobando a elaboração do edital de abertura do certame e o julgamento dos recursos interpostos:

Art. 21. Compete à Comissão de Concurso:

- I - elaborar o edital de abertura do certame;
- II - fixar o cronograma com as datas de cada etapa;
- III - receber e examinar os requerimentos de inscrição preliminar e definitiva, deliberando sobre eles;
- IV - designar as Comissões Examinadoras para as provas da segunda (duas provas escritas) e quarta etapas;
- V - emitir documentos;
- VI - prestar informações acerca do concurso;
- VII - cadastrar os requerimentos de inscrição;
- VIII - acompanhar a realização da primeira etapa;
- IX - homologar o resultado do curso de formação inicial;
- X - aferir os títulos dos candidatos e atribuir-lhes nota;
- XI - julgar os recursos interpostos nos casos de indeferimento de inscrição preliminar e dos candidatos não aprovados ou não classificados na prova objetiva seletiva;
- XII - ordenar a convocação do candidato a fim de comparecer em dia, hora e local indicados para a realização da prova;
- XIII - homologar ou modificar, em virtude de recurso, o resultado da prova objetiva seletiva, determinando a publicação no Diário Oficial da lista dos candidatos classificados;
- XIV - apreciar outras questões inerentes ao concurso.

Parágrafo único. As atribuições constantes deste dispositivo poderão ser delegadas à instituição especializada contratada ou conveniada para realização das provas do concurso. (Incluído pela Resolução nº 118, de 03.08.10)

Art. 22. Compete à Comissão Examinadora de cada etapa:

- I - preparar, aplicar e corrigir as provas escritas;
- II - arguir os candidatos submetidos à prova oral, de acordo com o ponto sorteado do programa, atribuindo-lhes notas;
- III - julgar os recursos interpostos pelos candidatos;
- IV - velar pela preservação do sigilo das provas escritas até a identificação da autoria, quando da realização da sessão pública;

¹¹⁹ Art. 19. O concurso desenrolar-se-á perante Comissão de Concurso, ou perante Comissão de Concurso e Comissões Examinadoras. (Redação dada pela Resolução nº 118, de 03.08.10) § 1º As atribuições previstas nesta Resolução para as Comissões Examinadoras, quando houver apenas a Comissão de Concurso, serão por esta exercidas. [...]

¹²⁰ À Comissão de Concurso, ainda, cabem outras funções, como a decisão pela exclusão do candidato da realização da prova por comportamento inconveniente (inciso IV do art. 10), a aprovação do quadro classificatório (art. 11), e a expedição, por seu Presidente, e a publicidade do edital de abertura (art. 12, *caput* e inciso III).

V - apresentar a lista de aprovados à Comissão de Concurso. Parágrafo único. Das decisões proferidas pelas Comissões Examinadoras não caberá novo recurso à Comissão de Concurso.

Por ocasião da primeira etapa do certame, correspondente à prova objetiva, a Comissão Examinadora poderá ter as funções de formular, aplicar e corrigir a prova:

Art. 30. Caberá à Comissão Examinadora ou à instituição especializada:

I - formular as questões e aplicar a prova objetiva seletiva;

II - corrigir a prova;

III - assegurar vista da prova, do gabarito e do cartão de resposta ao candidato que pretender recorrer;

IV - encaminhar parecer sobre os recursos apresentados para julgamento da Comissão de Concurso;

V - divulgar a classificação dos candidatos.

Parágrafo único. Serão de responsabilidade da instituição especializada quaisquer danos causados ao Poder Judiciário ou aos candidatos, antes, durante e após a realização de qualquer etapa do concurso, no que se referir às atribuições constantes desta Resolução. (Redação dada pela Resolução nº 118, de 03.08.10)

Vê-se, portanto, que às Comissões de Concurso, Examinadora e da instituição especializada são atribuídas as funções essenciais à seleção dos candidatos. Trata-se, portanto, de peças essenciais no desenvolvimento regular do certame. A Resolução, entretanto, não define regras para a observância da igualdade entre homens e mulheres nem em relação à composição destas Comissões, assim como não traz qualquer orientação quanto à dispensa de tratamento igualitário aos candidatos por parte delas.

Por sua vez, por meio da Resolução nº 067, de 03 de julho de 2009¹²¹, o Conselho da Justiça Federal publicou ato que “Dispõe sobre normas para a realização do concurso público para investidura no cargo de juiz federal substituto, no âmbito da Justiça Federal”. Esta Resolução não traz diferenças substanciais em relação às regras já previstas pelo Conselho Nacional de Justiça. Da mesma forma, outros atos normativos dispõem sobre a matéria, sem originalidades dignas de nota. Nesse sentido, a Lei nº 5.010, de 30 de maio de 1966¹²², que “Organiza a Justiça Federal de primeira instância, e dá outras providências” dispõe em seus arts. 20 a 27 algumas regras sobre o concurso público de provas e títulos para o provimento do cargo de Juiz Federal Substituto, em sua maioria incompatíveis com a legislação vigente. Da

¹²¹ CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL. *Resolução CJF nº 067, de 03 de julho de 2009*. Dispõe sobre normas para a realização do concurso público para investidura no cargo de juiz federal substituto, no âmbito da Justiça Federal. Disponível em: <https://www2.cjf.jus.br/jspui/bitstream/handle/1234/16437/Res%20067-2009.pdf?sequence=1>. Acesso em: 31 ago. 2020.

¹²² BRASIL. *Lei nº 5.010, de 30 de maio de 1966*. Organiza a Justiça Federal de primeira instância, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5010compilado.htm. Acesso em: 02 mar. 2020.

mesma forma, a Lei nº 8.457, de 4 de setembro de 1992¹²³, que “Organiza a Justiça Militar da União e regula o funcionamento de seus Serviços Auxiliares”, também traz algumas regras sobre o ingresso e a promoção dos Juízes (arts. 33 a 39) e a escolha dos Ministros do Superior Tribunal Militar (art. 3º). A Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965¹²⁴, que institui o Código Eleitoral, assim como o Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho¹²⁵, em seus arts. 643 a 721, também dispõem sobre a composição dos órgãos judiciais em seus respectivos ramos.

Com o objetivo de verificar se os instrumentos de ingresso em grau inicial na carreira resultam na discriminação negativa de mulheres, foram examinados os editais mais recentes que regulamentam os concursos públicos para acesso aos cargos da magistratura. A análise, orientada pelo critério de maior atualidade, abrange os editais lançados em 2019 por Tribunais de Justiça para o preenchimento de vagas na Justiça Estadual: Rio de Janeiro, Santa Catarina, Rio Grande do Sul, Mato Grosso do Sul, Rondônia e Alagoas. A fim de averiguar a situação na esfera federal, também foram avaliados os últimos editais publicados por cada um dos cinco Tribunais Regionais Federais para a seleção de juízes federais.

Em síntese, dos Editais de abertura de concursos públicos para a seleção de magistrados, verifica-se a ausência de previsão de prova oral com perguntas idênticas para todos os candidatos e de espelho de correção que garanta a utilização de critérios uniformes na avaliação dos concorrentes. No que concerne às bancas examinadoras, não há regras que assegurem a composição igualitária, o que acaba acarretando a formação de bancas integralmente ou majoritariamente masculinas e a exclusão de desembargadoras, juízas, professoras e advogadas. A maior parte dos editais prevê expressamente a gravação da prova oral, em atenção ao disposto no parágrafo único do art. 64 da Resolução CNJ nº 75, de 2009. A prática, entretanto, não facilita a transparência, o controle e a posterior interposição de recurso pelos candidatos, tendo em vista que a própria Resolução prevê, no parágrafo 1º do seu art. 70, a irretratabilidade em sede recursal da nota atribuída na prova oral. Inicia-se a análise pelos editais publicados no âmbito da Justiça Estadual.

¹²³ BRASIL. *Lei nº 8.457, de 4 de setembro de 1992*. Organiza a Justiça Militar da União e regula o funcionamento de seus Serviços Auxiliares. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8457.htm. Acesso em: 02 mar. 2020.

¹²⁴ BRASIL. *Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965*. Institui o Código Eleitoral. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L4737.htm. Acesso em: 02 mar. 2020..

¹²⁵ BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 mar. 2020.

Inicialmente, o Edital do XLVIII Concurso para ingresso na magistratura de carreira do Estado do Rio de Janeiro¹²⁶, lançado em 4 de setembro de 2019, basicamente repete o modelo disposto na Resolução CNJ nº 75, de 2009 a respeito da prova oral:

12. DA QUARTA ETAPA – PROVA ORAL

12.1. A prova oral, de caráter eliminatório e classificatório, consistirá na arguição do candidato pelos membros da Comissão Examinadora, em sessão pública, em data e horário previamente designado no edital de convocação, vedado o exame simultâneo de mais de um candidato.

12.2. Haverá registro em gravação de áudio ou por qualquer outro meio que possibilite a sua posterior reprodução.

12.3. A arguição do candidato versará sobre conhecimento técnico acerca das matérias relacionadas nas provas escritas, podendo ser feito programa específico para tal fim, cumprindo à Comissão Examinadora avaliar-lhe o domínio do conhecimento jurídico, a adequação da linguagem, a articulação do raciocínio, a capacidade de argumentação e o uso correto do vernáculo.

12.3.1. Os membros da Comissão Examinadora arguirão os candidatos sobre pontos do programa, sorteados com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, atribuindo, sigilosamente, nota de 0 (zero) a 10 (dez) ao conjunto das respostas dadas pelo candidato.

12.3.2. A ordem de arguição dos candidatos definir-se-á por sorteio, no dia e hora marcados para o início da Prova Oral.

12.3.3. Cada Examinador disporá de até 15 minutos para arguição do candidato. Durante a arguição, o candidato poderá consultar códigos ou legislações esparsas, não comentados ou anotados, a critério da Comissão Examinadora.

12.3.4. A nota da prova oral corresponderá à média aritmética simples das notas atribuídas ao candidato pelos membros da Comissão Examinadora, sendo considerados aprovados e habilitados para a próxima etapa os candidatos que obtiverem nota não inferior a 6 (seis).

12.4. Apuradas as notas da quarta etapa, a Comissão de Concurso avaliará os títulos dos candidatos aprovados.

Por meio do Aviso nº 04/2019¹²⁷, a Presidente da Comissão do XLVIII Concurso para Ingresso na Magistratura de Carreira do Estado do Rio de Janeiro relacionou os membros das Comissões do Concurso, Multiprofissional, Examinadora e Magistrados que deverão estar presentes na prova objetiva. As Comissões são integradas por dez homens e cinco mulheres, entre elas a Presidente.

¹²⁶ RIO DE JANEIRO. Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro. *Edital de abertura do XLVIII Concurso para Ingresso na Magistratura de Carreira do Estado do Rio de Janeiro*. 2019. Disponível em: <https://documento.vunesp.com.br/documento/stream/MTMzNDE1NA%3D%3D>. Acesso em: 02 mar. 2020.

¹²⁷ RIO DE JANEIRO. Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro. *Aviso nº 04/2019*. 2019. Disponível em: <https://portaltj.tjrj.jus.br/documents/10136/6660150/desembargadores-advogados-convocados.pdf/04c72b36-2ae7-a08e-6388-b26f5b1fd367>. Acesso em: 02 mar. 2020.

Por sua vez, o Edital nº 2/2019, do Tribunal de Justiça de Santa Catarina¹²⁸, trouxe regras similares sobre a prova oral do concurso para ingresso de juiz substituto. A Portaria GVP nº 6, de 1º de novembro de 2019¹²⁹, que designa a Comissão Examinadora para a quarta etapa do concurso público para ingresso na carreira da Magistratura regido pelo Edital nº 2/2019, designou exclusivamente homens. A Comissão, composta por seis desembargadores e um advogado, além de um desembargador suplente, não traz sequer uma representante do sexo feminino.

Por seu lado, o Edital nº 61/2019, de abertura do Concurso para Juiz de Direito Substituto do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul¹³⁰, traz disposições semelhantes acerca da prova oral. Chama a atenção a Resolução nº 1079/2015-COMAG¹³¹, do Conselho da Magistratura do Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul, que “Adota e regulamenta o procedimento para o concurso de ingresso na Magistratura, nos termos da legislação pertinente”, e prevê ainda em seu art. 4º a possibilidade de entrevista sem caráter eliminatório aos candidatos:

Art. 4º O concurso desenvolver-se-á sucessivamente de acordo com as seguintes etapas:

[...]

§ 2º Sem caráter eliminatório, poderá ser realizada entrevista com os candidatos, nos termos do Edital de Abertura. O não comparecimento injustificado à entrevista acarretará o cancelamento da inscrição do candidato.

¹²⁸SANTA CATARINA. Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina. *Edital nº 2/2019* - Concurso Público para o Provimento de Vagas e a Formação de Cadastro de Reserva no Cargo de Juiz Substituto do Tribunal de Justiça de Santa Catarina. Disponível em:

http://www.cespe.unb.br/concursos/tj_sc_19_juiz/arquivos/ED_2_TJSC_JUIZ_ABERTURA.PDF. Acesso em: 02 mar. 2020..

¹²⁹SANTA CATARINA. Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina. *Portaria GVP nº 6*, de 1º de novembro de 2019. Disponível em:

http://www.cespe.unb.br/concursos/tj_sc_19_juiz/arquivos/PORTARIA_6_2019___COMISSO_DA_QUARTA_ETAPA___EDITAL_2_2019___PROVA_ORAL.PDF. Acesso em: 02 mar. 2020.

¹³⁰RIO GRANDE DO SUL. Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul. *Edital nº 61/2019* - DDP - SELEÇÃO -SCICM - Concurso para Juiz de Direito Substituto. Disponível em:

https://conteudo.portalfaurgs.com.br/arq_upload/20191218135610_Edital%20nº%2061_2019-DDP-Seleção-SCICM%20VERSÃO%20DJE%20-%20TJ%20FINAL.pdf. Acesso em: 02 mar. 2020.

¹³¹CONSELHO DA MAGISTRATURA DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. *Resolução nº 1079/2015-COMAG*. Adota e regulamenta o procedimento para o concurso de ingresso na Magistratura, nos termos da legislação pertinente. Disponível em:

https://conteudo.portalfaurgs.com.br/arq_upload/20191218135736_1079-2015-comag.pdf. Acesso em: 03 mar. 2020.

O Edital de fato previu a referida entrevista, por ocasião da fase de sindicância de vida pregressa (item 7.2.2.1).¹³² Os pontos avaliados nesta ocasião são de caráter integralmente subjetivo, como a “estrutura da personalidade” e a identificação de “qualidades morais, sociais, educacionais, culturais e vocacionais”:

7.2 Da sindicância da vida pregressa e da investigação social

[...]

7.2.2.1 Nesta Etapa, haverá entrevista individual de cada candidato com a Comissão de Concurso para aperfeiçoar o conhecimento, por meio de contato pessoal com o candidato, sobre aspectos da estrutura de sua personalidade e identificar as suas qualidades morais, sociais, educacionais, culturais e vocacionais. A avaliação será registrada e comunicada aos integrantes da Comissão de Concurso, sem caráter eliminatório.

A despeito da previsão de que a entrevista não terá caráter eliminatório, o Edital prevê que a convalidação nesta etapa (sindicância da vida pregressa e investigação social) eliminará o candidato do certame (item 10.7, inciso II)¹³³:

10.7 Ocorrerá eliminação do candidato que:

I - não obtiver classificação, observado o redutor previsto no subitem 4.11 deste Edital, ficando assegurada a classificação dos candidatos empatados na última posição de classificação;

II - for convalidado na Terceira Etapa;

III - for excluído da realização de prova por comportamento inconveniente, a critério da Comissão de Concurso.

Permanece, portanto, nos editais da magistratura, a utilização de critérios subjetivos na avaliação dos candidatos, inclusive em caráter eliminatório, o que viabiliza o uso de favoritismos e preconceitos na seleção para o ingresso de juízes. Conforme ressaltado no capítulo anterior, em seu item 1.2, o maior o grau de subjetividade na seleção é inversamente proporcional ao sucesso das mulheres.

¹³² RIO GRANDE DO SUL. Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul. *Edital nº 61/2019 - DDP - SELEÇÃO -SCICM - Concurso para Juiz de Direito Substituto*. Disponível em: https://conteudo.portalfaurgs.com.br/arq_upload/20191218135610_Edital%20nº%2061_2019-DDP-Seleção-SCICM%20VERSÃO%20DJE%20-%20TJ%20FINAL.pdf. Acesso em: 02 mar. 2020. p. 7.

¹³³ RIO GRANDE DO SUL. Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul. *Edital nº 61/2019 - DDP - SELEÇÃO -SCICM - Concurso para Juiz de Direito Substituto*. Disponível em: https://conteudo.portalfaurgs.com.br/arq_upload/20191218135610_Edital%20nº%2061_2019-DDP-Seleção-SCICM%20VERSÃO%20DJE%20-%20TJ%20FINAL.pdf. Acesso em: 02 mar. 2020. p. 9.

Quanto à Comissão de Concurso, o Anexo I do Edital¹³⁴ lançado pelo TJRS designa cinco homens (o Presidente, dois dentre os cinco membros e os dois representantes da OAB/RS) e três mulheres entre os membros.

Por seu turno, o Edital nº 01/2019 de abertura de inscrições no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso do Sul¹³⁵, trouxe as regras sobre a prova oral do concurso e designou apenas homens para a formação da Comissão (item 1.3, subitem 1.3.1 e item 1.6). Duas desembargadoras foram admitidas na Comissão que atuará junto à Fundação Carlos Chagas, que conta com quatro homens e duas mulheres.¹³⁶

A seu tempo, o Edital nº 1, referente ao XX Concurso Público para provimento de Juiz de Direito Substituto do Estado de Rondônia¹³⁷, traz os componentes da Comissão Examinadora das provas das 1ª Etapa (Objetiva Seletiva) e 2ª Etapa (Provas Escritas): seis mulheres e oito homens, conforme item 2 do Edital.¹³⁸

¹³⁴ RIO GRANDE DO SUL. Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul. *Edital nº 61/2019 - DDP - SELEÇÃO -SCICM - Concurso para Juiz de Direito Substituto*. Disponível em: https://conteudo.portalfaurgs.com.br/arq_upload/20191218135610_Edital%20nº%2061_2019-DDP-Seleção-SCICM%20VERSÃO%20DJE%20-%20TJ%20FINAL.pdf. Acesso em: 02 mar. 2020. p. 12.

¹³⁵ MATO GROSSO DO SUL. Tribunal de Justiça do Estado do Mato Grosso do Sul. *Edital nº 01/2019 de Abertura de Inscrições*. 2019. Disponível em: <https://www.tjms.jus.br/webfiles/arquivos/1572554984.pdf>. Acesso em: 02 mar. 2020.

¹³⁶ 1.3 A Comissão de Concurso, formada por 4 (quatro) membros titulares, tem a seguinte composição: o Excelentíssimo Senhor Desembargador Claudionor Miguel Abss Duarte, como Presidente, o Excelentíssimo Senhor Desembargador Ruy Celso Barbosa Florence, como representante do Conselho Superior da Magistratura, o Excelentíssimo Senhor Desembargador Dorival Renato Pavan, representante do Tribunal Pleno, e o Ilustríssimo Senhor Doutor Fábio Nogueira Costa, representante da Ordem dos Advogados do Brasil, Seccional de Mato Grosso do Sul. 1.3.1 Nas ausências ou impedimentos eventuais dos membros titulares, funcionará como suplente do representante do Tribunal Pleno o Excelentíssimo Senhor Desembargador Luiz Tadeu Barbosa Silva, como suplente do representante do Conselho Superior da Magistratura o Excelentíssimo Desembargador José Ale Ahmad Netto, e como suplente do representante da OAB o Ilustríssimo Senhor Doutor Márcio de Campos Widal Filho. 1.6 No âmbito da elaboração e correção das provas de conhecimento (Prova Objetiva Seletiva e Prova Escritas –Discursivas), a Fundação Carlos Chagas atuará por intermédio dos seguintes profissionais: (a) Titulares: -Desembargador Cláudio Soares Levada; -Desembargador Carlos Vico Mañas; -Desembargadora Maria Cristina Zucchi. (b) Suplentes: -Dr. Carlos José Teixeira de Toledo; -Dra. Telma de Freitas Fontes; -Dr. Vinicius Teles Sanches.

¹³⁷ RONDÔNIA. Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia. *Edital nº 1 - XX Concurso Público para Provimento de Juiz de Direito Substituto do Estado de Rondônia*. Disponível em: <https://documento.vunesp.com.br/documento/stream/MTAyMTgzMw%3d%3d>. Acesso em: 02 mar. 2020.

¹³⁸ RONDÔNIA. Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia. *Edital nº 1 - XX Concurso Público para Provimento de Juiz de Direito Substituto do Estado de Rondônia*. Disponível em: <https://documento.vunesp.com.br/documento/stream/MTAyMTgzMw%3d%3d>. Acesso em: 02 mar. 2020. p. 1.

Por sua vez, o Edital nº 02/2019, de abertura de inscrições do Concurso Público para provimento de cargo de Juiz Substituto do Tribunal de Justiça de Alagoas¹³⁹, designou Comissão do Concurso integralmente formada por homens em seu item 1.3.¹⁴⁰ Quanto à Comissão da Fundação Organizadora responsável pela elaboração e correção das provas, foram designados quatro homens e duas mulheres.¹⁴¹

A situação é bastante parecida no que concerne à Justiça Federal. A análise dos últimos editais para seleção de magistrados dos Tribunais Regionais Federais – TRFs não traz novidades quanto ao formato do certame, mantendo-se, especialmente, as regras sobre a aplicação, a correção e a irretratibilidade das provas orais. Passa-se a analisar, então, os certames dos TRFs no que concerne à composição das Comissões do concurso.

Primeiramente, o Edital do XVI Concurso Público para Provimento de Cargo de Juiz Federal Substituto – 1ª Região¹⁴², referente à última seleção de juízes aberta pelo Tribunal Regional Federal da 1ª Região - TRF1, traz as informações sobre a composição das Comissões do certame. Após o Edital de Alteração na Composição de Comissão de Concurso datado de 16 de maio de 2016¹⁴³ e da Portaria PRESI 186, assinada em 20 de maio de 2016¹⁴⁴, a Comissão

¹³⁹ ALAGOAS. Tribunal de Justiça do Estado do Alagoas. *Edital nº 02/2019 de Abertura de Inscrições*. 2019. Disponível em: https://www.concursosfcc.com.br/concursos/tjua119/edital_concurso_de_juiz_v_final.pdf. Acesso em: 02 mar. 2020.

¹⁴⁰ 1.3 A Comissão do Concurso, constituída conforme Portaria nº 998, de 29 de abril de 2019 do Tribunal, formada por 5 (cinco) membros titulares, tem a seguinte composição: a) Titulares da comissão: - DESEMBARGADOR DOMINGOS DE ARAÚJO LIMA NETO – Presidente; -JUIZ DE DIREITO YGOR VIEIRA DE FIGUEIRÊDO; -JUIZ DE DIREITO HELIO PINHEIRO PINTO; -DIRETOR DA DIRETORIA ADJUNTA DE GESTÃO DE PESSOAS ABELARDO BRAGA LAURINDO DE CERQUEIRA JUNIOR; - REPRESENTANTE DA OAB –Dr. VAGNER PAES CAVALCANTI FILHO.

¹⁴¹ 1.6 No âmbito da elaboração e correção das provas de conhecimento (Prova Objetiva Seletiva, Prova Escritas –Discursivas e de Sentença e Prova Oral), a Fundação Carlos Chagas atuará por intermédio dos seguintes profissionais: (a) Titulares: -Desembargador Cláudio Soares Levada; -Desembargador Carlos Vico Mañas; -Desembargadora Maria Cristina Zucchi. (b) Suplentes: -Dr. Jose Levi Mello do Amaral Junior; -Dra. Claudia Polto da Cunha; -Dr. Pedro Rebello Bortolini.

¹⁴² BRASIL. Tribunal Regional Federal da 1ª Região. *Edital de Abertura do XVI Concurso Público para Provimento de Cargo de Juiz Federal Substituto*. 2015. Disponível em: <https://portal.trf1.jus.br/data/files/7A/07/E6/09/A9C4C410520032C4F42809C2/EDITAL%20ABERTURA%20XVI%20CONCURSO.pdf>. Acesso em: 02 mar. 2020.

¹⁴³ BRASIL. Tribunal Regional Federal da 1ª Região. *Edital de Alteração na Composição da Comissão de Concurso*. 2016. Disponível em: https://portal.trf1.jus.br/data/files/59/D2/88/44/34FB451096041345052809C2/EDITAL%20ALTERA__O%20COMISS_O%20XVI.pdf. Acesso em: 03 mar. 2020.

¹⁴⁴ BRASIL. Tribunal Regional Federal da 1ª Região. *Portaria PRESI 186*. Altera a composição da Comissão Examinadora do XVI Concurso Público para Provimento de Cargo de Juiz Federal Substituto da 1ª Região, designada pela Portaria Presi 108/2015, alterada pela Portaria Presi 379/2016. 2016. Disponível em: https://portal.trf1.jus.br/data/files/B9/24/99/75/D67E451086A31345F42809C2/Portaria%20Presi%20186%20-%20Altera%20a%20composi__o%20da%20Comiss__o%20examinadora%20do%20XVI%20%20Concurso%20P_blico%20de%20Juiz%20Federal%20Substituto..pdf. Acesso em: 03 mar. 2020.

designada pelo Tribunal Regional Federal da 1ª Região conta exclusivamente com homens, tanto na posição de titulares quanto de suplentes.¹⁴⁵

No que concerne ao Tribunal Regional Federal da 2ª Região - TRF2, o Edital nº TRF2-EDT-2018/00013 deu abertura ao XVII Concurso Público para Provimento de Cargos de Juiz Federal Substituto da 2ª Região¹⁴⁶. A Portaria nº TRF2-PTP-2018/00374, de 15 de junho de 2018¹⁴⁷, que constitui a Comissão Organizadora e Examinadora do XVII Concurso Público para Provimento de Cargos de Juiz Federal Substituto da 2ª Região, indica 80% de homens para 20% de mulheres, tanto nas posições de titulares quanto de suplentes.¹⁴⁸

Em relação ao Tribunal Regional Federal da 3ª Região - TRF3, o Edital mais recente é o do 19º Concurso Público para Provimento de Cargos de Juiz Federal Substituto.¹⁴⁹ A Comissão deste certame foi designada pela Resolução PRES nº 160, de 13 de dezembro de 2017¹⁵⁰, que indica apenas homens entre os membros efetivos. Considerados os membros efetivos e os suplentes, verifica-se a indicação de sete homens e três mulheres.¹⁵¹ O Tribunal

¹⁴⁵ Originalmente, a Comissão do Tribunal era integrada por seis homens e uma mulher, a Presidente, além da secretária. Por seu lado, a Comissão da Instituição realizadora do certame era composta por dez homens e seis mulheres.

¹⁴⁶ BRASIL. Tribunal Regional Federal da 2ª Região. *Edital nº TRF2-EDT-2018/00013*. 2018. Disponível em: <https://www10.trf2.jus.br/ai/wp-content/uploads/sites/3/2018/03/edital-trf2-edt-2018-00013.pdf>. Acesso em: 02 mar. 2020.

¹⁴⁷ BRASIL. Tribunal Regional Federal da 2ª Região. *Portaria nº TRF2-PTP-2018/00374, de 15 de junho de 2018*. Disponível em: <https://www10.trf2.jus.br/ai/wp-content/uploads/sites/3/2018/03/portaria-trf2-ptp-2018-00374.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2020.

¹⁴⁸ COMISSÃO ORGANIZADORA E EXAMINADORA I) Efetivos: a) Desembargador Federal Abel Gomes - Presidente; b) Desembargador Federal Guilherme Calmon Nogueira da Gama; c) Juiz Federal Flavio Oliveira Lucas; d) Dr. Leandro Mello Frota, representando o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil; e) Professora Carmen Beatriz de Lemos Tiburcio Rodrigues, da Faculdade de Direito da Universidade do Estado do Rio de Janeiro - UERJ. II) Suplentes: a) Desembargador Federal Aluisio Gonçalves de Castro Mendes; b) Desembargador Federal Marcus Abraham; c) Juíza Federal Marcella Araújo da Nova Brandão; d) Dr. Luciano Rodrigues Machado, representando o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil; e) Professor Nilton Cesar da Silva Flores, da Universidade Federal Fluminense - UFF.

¹⁴⁹ BRASIL. Tribunal Regional Federal da 3ª Região. *19º Concurso Público para Provimento de Cargos de Juiz Federal Substituto*. 2018. Disponível em: https://www.trf3.jus.br/documentos/roco/XIX_CONCURSO/0_-_Edital_de_Abertura.pdf. Acesso em: 02 mar. 2020.

¹⁵⁰ BRASIL. Tribunal Regional Federal da 3ª Região. *Resolução PRES Nº 160, de 13 de dezembro de 2017*. Dispõe sobre a Comissão de Concurso do XIX Concurso Público para Provimento de Cargos de Juiz Federal Substituto da Terceira Região. Disponível em: https://www.trf3.jus.br/documentos/roco/XIX_CONCURSO/Resolucao_n__160_-_Composicao_da_banca.pdf. Acesso em: 03 mar. 2020.

¹⁵¹ Art. 1º Constituir a Comissão do XIX Concurso Público para Provimento de Cargos de Juiz Federal Substituto da Terceira Região: Membros Efetivos: - Desembargador Federal Nino Toldo, que a preside; - Desembargador Federal David Dantas; - Juiz Federal Alessandro Diaféria; - Representante da Ordem dos Advogados do Brasil: Doutor João Francisco Bianco; - Professor e Representante das Universidades: Doutor Flávio Luiz Yarshell Membros Suplentes: - Desembargador Federal Hélio Nogueira; - Desembargador Federal Carlos Delgado; - Juíza Federal Raecler Baldresca; - Representante da Ordem dos Advogados do Brasil: Doutora Elidie Palma Bifano; - Professor e Representante das Universidades: Doutora Paula Andrea Forgioni.

Regional Federal da 3ª Região divulgou a composição da Banca Examinadora e da Comissão Multiprofissional para o seu próximo certame, o 20º Concurso Público para Juiz Federal Substituto, ainda sem previsão de data para publicação de edital. A Banca Examinadora contará com seis homens e quatro mulheres (considerando os titulares e os suplentes, magistrados, representantes das Universidades e da OAB).¹⁵²

No âmbito do Tribunal Regional Federal da 4ª Região, o último edital é o de abertura do XVII Concurso Público para provimento do cargo de Juiz Federal Substituto¹⁵³. Por meio da Resolução nº 106, de 06 de outubro de 2015¹⁵⁴, restou constituída a Comissão do XVII Concurso Público para Provimento de Cargos de Juiz Federal Substituto da 4ª Região. A Comissão conta com 90% de homens, sendo integrada por apenas uma representante do sexo feminino, na qualidade de suplente.¹⁵⁵

Por fim, quanto ao Tribunal Regional Federal da 5ª Região, o Edital nº 1 – TRF 5ª, de 18 de agosto de 2017¹⁵⁶ deu abertura ao XIV Concurso Público para Provimento de Cargos de Juiz Federal Substituto da 5ª Região, que trouxe em seu item 16 os integrantes da Comissão, composta integralmente por homens, tanto no que concerne aos titulares quanto aos suplentes.¹⁵⁷

¹⁵² BRASIL. Tribunal Regional Federal da 3ª Região. *Concurso Público para Juiz Federal Substituto*. 2020. Disponível em: <https://www.trf3.jus.br/concurso-magistrado/>. Acesso em: 23 ago. 2020.

¹⁵³ BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. *Edital de Abertura do XVII Concurso Público para Provimento de Cargo de Juiz Federal Substituto*. 2016. Disponível em: https://www2.trf4.jus.br/trf4/upload/editor/rlp_sei_edital_deabertura.pdf. Acesso em: 02 mar. 2020.

¹⁵⁴ BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. *Resolução nº 106, de 06 de outubro de 2015*. Constitui a Comissão do XVII Concurso Público para Provimento de Cargos de Juiz Federal Substituto da 4ª Região. Disponível em: https://www2.trf4.jus.br/trf4/upload/editor/rlp_resolucao_106.pdf. Acesso em: 03 mar. 2020.

¹⁵⁵ Art. 1º Constituir a Comissão do XVII Concurso Público para Provimento de Cargos de Juiz Federal Substituto da 4ª Região: MEMBROS TITULARES: Desembargador Federal Otávio Roberto Pamplona – Presidente Desembargador Federal Luís Alberto D’Azevedo Aurvalle Juiz Federal Danilo Pereira Júnior Doutor Eroulths Cortiano Júnior (representando a OAB) Professor Diogo Nicolau Pítsica (representando a Academia) MEMBROS SUPLENTEs: Desembargador Federal Rogério Favreto Desembargador Federal Sebastião Ogê Muniz Juíza Federal Maria Isabel Pezzi Klein Doutor Luiz Fernando Casagrande Pereira (representando a OAB) Professor Márcio Luiz Fogaça Vicari (representando a Academia).

¹⁵⁶ BRASIL. Tribunal Regional Federal da 5ª Região. *Edital nº 1 - TRF5ª, de 18 de agosto de 2017*. Disponível em: http://www.cespe.unb.br/concursos/TRF5_17_JUIZ/arquivos/ED_1_2017_TRF_5___JUIZ_17___ABERTURA.PDF. Acesso em: 02 mar. 2020.

¹⁵⁷ 16 DA COMISSÃO DO CONCURSO DO TRF 5ª REGIÃO E DA COMISSÃO EXAMINADORA DO CEBRASPE 16.1 DA COMISSÃO DO CONCURSO DO TRF 5ª REGIÃO 16.1.1 Membros titulares: a) Desembargador Federal Edilson Pereira Nobre Júnior – Presidente; b) Desembargador Federal Fernando Braga Damasceno; c) Juiz Federal George Marmelstein Lima; d) Professor Geílson Salomão Leite; e) Doutor Leonardo José Ribeiro Coutinho Berardo Carneiro da Cunha. 16.1.2 Membros suplentes: a) Desembargador Federal Rubens de Mendonça Canuto Neto; b) Desembargador Federal Élio Wanderley de Siqueira Filho; c) Juiz Federal Frederico Bruno Teixeira de Paiva; d) Professor Rodrigo

Verifica-se, portanto, três questões a pontuar em relação aos editais examinados: a) a ausência de mulheres nas Comissões de Concurso; b) a falta de critérios uniformes para a avaliação dos candidatos; e c) a permanência de parâmetros subjetivos na seleção.

2.2.1.1 A ausência de mulheres nas Comissões de Concurso

Dos onze concursos de ingresso analisados, cinco, ou seja, quase a metade, designavam exclusivamente homens para a composição da Comissão de Concurso. Quanto aos demais, a Comissão restou majoritariamente composta por homens. Não houve sequer um caso em que a Banca Examinadora tenha sido formada exclusivamente ou majoritariamente por mulheres. Os dados evidenciam o descumprimento da Resolução CNJ nº 255, de 2018, que institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário e, em seu art. 2º, prevê a adoção de medidas voltadas a assegurar a participação de mulheres em bancas de concurso.¹⁵⁸

O Conselho Nacional de Justiça apresentou, em 2020, os resultados de pesquisa levada a efeito sobre a participação feminina nas bancas e comissões de concursos para a magistratura. Os números demonstram que, de fato, em todas as esferas da Justiça brasileira - Estadual, Federal, Militar e do Trabalho - a participação feminina em bancas de concurso nos últimos dez anos é significativamente inferior à masculina. Apesar de ter ocorrido um incremento de 8,2% para 20,6% na participação de mulheres se comparadas as primeiras bancas e comissões formadas após a Constituição de 1988 e as compostas nos últimos dez anos, ainda assim nota-se que o avanço é lento, pequeno, irregular e sujeito a retrocessos. Na Justiça Militar, por exemplo, nunca houve uma mulher nas bancas e comissões desde 1988 até os dias atuais. Nos Tribunais de Justiça de Roraima, Paraíba e Espírito Santo, não houve participação feminina nas bancas e comissões dos últimos dez anos. Por sua vez, a Justiça Federal registrou participação zero de mulheres em bancas e comissões em 2014 e 2017, com verdadeira involução nestes

de Azevedo Toscano de Brito; e) Doutor Leonardo Moreira Santos. 16.1.3 Secretaria: a) Lúcia Carvalho e Silva – Secretária; b) Maria Carolina Castelo Branco de Oliveira. 16.2 DA COMISSÃO EXAMINADORA DA PROVA OBJETIVA SELETIVA 16.2.1 Membros titulares: a) Doutor Alexandre Douglas Zaidan de Carvalho; b) Doutor Arley Márcio Soares de Souza; c) Doutor Diogo Palau Flores dos Santos; d) Doutor Erico Ferrari Nogueira; e) Doutor Georges Carlos Fredderico Moreira Seigneur; f) Doutor Gilmar Tadeu Soriano; g) Doutor Ricardo Lustosa Pierre; h) Doutor Ricardo Rocha Leite; i) Doutor Rodrigo Pereira Martins Ribeiro; j) Doutor Rubin Lemos; k) Doutora Anna Cláudia Fanuck Stein; l) Doutora Heloisa Monzillo de Almeida. 16.2.2 Membros suplentes: a) Doutor Gustavo Augusto Freitas de Lima; b) Doutor Pedro Oto de Quadros; c) Doutor Raimundo Silvino da Costa Neto; d) Doutora Cácia Campos Pimentel.

¹⁵⁸ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução CNJ nº 255, de 04 de setembro de 2018*. Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2670>. Acesso em: 31 ago. 2020.

anos em relação aos índices apresentados no primeiro concurso posterior à Constituição de 1988 (11,4%).¹⁵⁹ Dos dados expostos, pode-se inferir que os avanços não acompanham o decurso natural dos anos; ao contrário, o mero passar do tempo, sem a adoção de medidas ativas, pode inclusive trazer retrocessos ao cenário.

Além da falha na representatividade feminina desde o ingresso, nas palavras de Clara da Mota Santos Pimenta Alves, o fato de este espaço - bancas e comissões de concursos de ingresso - não ser ocupado por mulheres demonstra que a questão da igualdade de gênero não é considerada de maneira séria nos órgãos judiciais brasileiros, com efeitos negativos na arguição de candidatas do sexo feminino:

O fato de serem compostas bancas exclusivamente masculinas de forma tão reiterada transmite a mensagem de que o Poder Judiciário é indiferente à equidade na constituição de suas lideranças. E, sob o ponto de vista prático, existe repercussão na abordagem em relação às candidatas mulheres, porque ainda persistem questionamentos anacrônicos e machistas sobre a vida pessoal, firmeza emocional ou disposição delas para assumir o cargo, o que pode e deve ser atenuado pela presença de mulheres nas bancas de concurso.¹⁶⁰

A autora ressalta que a ausência das mulheres nesses ambientes – Comissões examinadoras, funções de assessoramento, participação na qualidade de palestrantes ou professoras – impõe prejuízos até mesmo para a posterior promoção das magistradas, uma vez que vários dos desdobramentos da carreira são definidos em encontros informais, dinâmica que, nos Estados Unidos, leva o nome de *old boys' club*. A exclusão das magistradas do sexo feminino desde os procedimentos de seleção reforça ainda o círculo vicioso de dificuldade de relacionamento das juízas em ambiente masculino.¹⁶¹ No mesmo sentido, a Nota Técnica 02/2019 da Comissão AJUFE Mulheres indica a relação entre os baixos índices de promoção por merecimento das magistradas e a ausência de participação feminina em “bancas, cargos diretivos e convocações”.¹⁶²

¹⁵⁹ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *A participação feminina nos concursos para a magistratura*. 2020. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB_RELATORIO_Participacao_Feminina-FIM.pdf. Acesso em: 23 ago. 2020. p. 13, 12, 16 e 18.

¹⁶⁰ ALVES, Clara da Mota Santos Pimenta. *Gênero, espaço público e poder: uma análise sobre a composição das comissões examinadoras de concurso da magistratura*. 2017. Disponível em: <http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/publicum/article/view/29652/21418>. Acesso em: 31 ago. 2020. p. 368.

¹⁶¹ ALVES, Clara da Mota Santos Pimenta. *Gênero, espaço público e poder: uma análise sobre a composição das comissões examinadoras de concurso da magistratura*. 2017. Disponível em: <http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/publicum/article/view/29652/21418>. Acesso em: 31 ago. 2020. p. 360-361.

¹⁶² COMISSÃO AJUFE Mulheres. *Nota Técnica AJUFE Mulheres 02/2019*. Disponível em: <http://ajuferg.org.br/images/2019/PDF2019/Nota-Tecnica-Mulheres-2.pdf>. Acesso em 05 jun. 2020. p. 29.

2.2.1.2 A falta de critérios uniformes para a avaliação dos candidatos

Ademais, a integralidade dos Editais publicados pelos Tribunais Estaduais e Regionais deixam de assegurar a aplicação de perguntas idênticas para todos os candidatos na prova oral, assim como a utilização de critérios uniformes na avaliação dos concorrentes. Em síntese, a atual legislação permite a variação da complexidade dos questionamentos e do rigor da correção de candidato para candidato, em evidente desrespeito ao princípio da igualdade.

2.2.1.3 A permanência do uso de critérios subjetivos na seleção

Quanto aos parâmetros indicados para a atribuição da nota - o domínio do conhecimento jurídico, a adequação da linguagem, a articulação do raciocínio, a capacidade de argumentação e o uso correto do vernáculo – não se exige fundamentação por parte dos avaliadores, nem a apresentação das notas por critério examinado. Subsiste, ainda, a prática de entrevista de caráter extremamente subjetivo como etapa do concurso.

Além dos três pontos citados, seguindo o disposto na Resolução CNJ nº 75, de 2009, os Editais certificam a irretratabilidade em sede recursal da nota atribuída na prova oral. Todos esses fatores constituem elementos para a inobservância de parâmetros igualitários na seleção de magistrados de primeiro grau.

2.2.2 A promoção de magistrados de primeiro grau: de entrância para entrância e acesso aos Tribunais por merecimento

No que concerne à promoção de entrância para entrância e ao acesso aos Tribunais de 2º grau por merecimento, o Conselho Nacional de Justiça inicialmente regulamentou a matéria por meio da Resolução nº 6, de 13 de setembro de 2005¹⁶³.

Esta Resolução, em síntese, previu que o merecimento “será apurado e aferido conforme o desempenho e por critérios objetivos de produtividade e presteza no exercício da jurisdição e pela freqüência e aproveitamento em cursos oficiais ou reconhecidos de aperfeiçoamento” (art. 3º). Entretanto, em seu art. 4º, deixou a cargo dos Tribunais, no prazo de cento e vinte dias, a

¹⁶³ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução CNJ nº 6, de 13 de setembro de 2005*. Dispõe sobre a aferição do merecimento para promoção de magistrados e acesso aos Tribunais de 2º grau. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_6_13092005_16042019145649.pdf. Acesso em: 10 fev. 2020.

edição de atos administrativos a fim de disciplinar: a) a valoração objetiva de desempenho, produtividade e presteza no exercício da jurisdição; e b) a frequência e o aproveitamento em cursos oficiais ou reconhecidos de aperfeiçoamento ou especialização de magistrados que serão considerados para fins de ascensão por mérito, com a respectiva gradação¹⁶⁴. Ainda, em seu art. 5º, consignou a necessidade de que, até a edição dos atos regulamentares no mencionado prazo de cento e vinte dias, os membros dos Tribunais participantes de votações para promoção por merecimento fundamentassem detalhadamente suas indicações e apontassem os critérios que levaram à escolha¹⁶⁵.

A Resolução CNJ nº 6, de 2005, estendeu a previsão constitucional de aferir o merecimento nas promoções de entrância para entrância conforme o desempenho e por critérios objetivos de produtividade e presteza no exercício da jurisdição, assim como pela frequência e aproveitamento em cursos oficiais ou reconhecidos de aperfeiçoamento, às promoções para acesso aos Tribunais. Ainda, acrescentou a exigência de fundamentação das indicações e dos critérios valorativos utilizados. Traduziu, assim, o primeiro passo para fazer valer os avanços trazidos pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004. Porém, o normativo deixou a definição destes critérios e os procedimentos necessários à apuração objetiva do merecimento a cargo dos Tribunais locais. Não estabeleceu orientações uniformizadoras para a incidência das novas regras, nem previu sanção para o descumprimento do prazo de cento e vinte dias para a sua regulamentação.

Posteriormente, com o reconhecimento da “necessidade de objetivar de forma mais específica os critérios de merecimento para promoção mencionados na Resolução nº 6 deste Conselho”, o Conselho Nacional de Justiça revogou a Resolução CNJ nº 6, de 2005, ao editar

¹⁶⁴ Art. 4º No prazo de 120 (cento e vinte) dias, os Tribunais deverão editar atos administrativos disciplinando: I - a valoração objetiva de desempenho, produtividade e presteza no exercício da jurisdição, para efeito de promoção por mérito; II - a frequência e o aproveitamento em cursos oficiais ou reconhecidos de aperfeiçoamento ou especialização de magistrados que serão considerados para fins de ascensão por mérito, com a respectiva gradação; e III - até que sejam regulamentados o inciso I do parágrafo único do art. 105 e o inciso I do § 2º do art. 111-A, ambos da Constituição, os cursos que serão considerados para fins de promoção por merecimento com a respectiva gradação, observados, para efeito de participação nesses cursos, critérios de isonomia e de razoabilidade, respeitado sempre o interesse público. Parágrafo único. No prazo referido no *caput*, os Tribunais deverão enviar ao Conselho Nacional de Justiça cópias dos respectivos atos.

¹⁶⁵ Art. 5º Durante o prazo referido no artigo anterior e até que sejam editados os respectivos atos administrativos, os membros dos Tribunais que participarem dos procedimentos de votação para promoção por merecimento deverão fundamentar detalhadamente suas indicações, apontando critérios valorativos que levaram à escolha. Parágrafo único. Na ausência de especificação de critérios valorativos, que permitam diferenciar os magistrados inscritos, deverão ser indicados os de maior antigüidade na entrância ou no cargo.

a Resolução CNJ nº 106, de 6 de abril de 2010¹⁶⁶, que atualmente “Dispõe sobre os critérios objetivos para aferição do merecimento para promoção de magistrados e acesso aos Tribunais de 2º grau”.

Pela primeira vez, foram especificados critérios prévios para a promoção por merecimento. Em seu art. 4º, a nova Resolução exige que os fundamentos da escolha façam expressa referência aos cinco seguintes pontos: a) **desempenho** (aspecto qualitativo da prestação jurisdicional); b) **produtividade** (aspecto quantitativo da prestação jurisdicional); c) **presteza no exercício das funções**; d) **aperfeiçoamento técnico**; e e) **adequação da conduta ao Código de Ética da Magistratura Nacional**¹⁶⁷.

Os artigos seguintes disciplinam os critérios para a avaliação destes cinco pontos. Por exemplo, o art. 5º, referente ao desempenho, ou seja, à qualidade das decisões proferidas, considera que a avaliação deve averiguar a redação, a clareza, a objetividade, a pertinência de doutrina e jurisprudência, quando citadas, e o respeito às súmulas do Supremo Tribunal Federal e dos Tribunais Superiores.

Nota-se que os critérios, apesar de mais detalhados, continuam bastante abertos. O art. 9º, que expõe os parâmetros para avaliação da adequação da conduta ao Código de Ética da Magistratura Nacional, determina a consideração de fatores altamente subjetivos, como “independência, imparcialidade, transparência, integridade pessoal e profissional, diligência e dedicação, cortesia, prudência, sigilo profissional, conhecimento e capacitação, dignidade, honra e decoro”. O art. 11 da Resolução atribui uma pontuação máxima a cada um dos cinco critérios. Somadas as notas conferidas a cada candidato por todos os desembargadores votantes, chega-se ao juiz que deve ser promovido por merecimento, exceto no caso de configuração da hipótese prevista na alínea *a* do inciso II do art. 93 da Constituição, que prevê a promoção obrigatória do juiz que figure por três vezes consecutivas ou cinco alternadas na lista de merecimento.

¹⁶⁶ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução CNJ nº 106, de 6 de abril de 2010*. Dispõe sobre os critérios objetivos para aferição do merecimento para promoção de magistrados e acesso aos Tribunais de 2º grau. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/168>. Acesso em: 10 fev. 2020.

¹⁶⁷ Art. 4º Na votação, os membros votantes do Tribunal deverão declarar os fundamentos de sua convicção, com menção individualizada aos critérios utilizados na escolha relativos à: I - desempenho (aspecto qualitativo da prestação jurisdicional); II - produtividade (aspecto quantitativo da prestação jurisdicional); III - presteza no exercício das funções; IV - aperfeiçoamento técnico; V - adequação da conduta ao Código de Ética da Magistratura Nacional (2008).

Ainda que a Resolução CNJ nº 106, de 2010, deixe muito a desejar no que concerne à garantia de tratamento igualitário entre os magistrados, esta regulamentação constitui inegável avanço quanto ao respeito à necessidade de adoção de parâmetros objetivos para a avaliação do merecimento.

Quanto a sua efetividade, vale inicialmente avaliar os três maiores Tribunais do Brasil, correspondentes aos Tribunais de Justiça dos estados de São Paulo - TJSP, Rio de Janeiro - TJRJ e Minas Gerais - TJMG. Em relação ao TJSP, maior Tribunal do País, o Regimento Interno¹⁶⁸ aborda os assuntos promoção, remoção e permuta em seus arts. 78 a 88. Os dispositivos, no entanto, nada dispõem sobre os critérios objetivos previstos na Resolução CNJ nº 106, de 2010. No TJRJ, considerando a Resolução CNJ nº 106, de 2010, foi editada pelo órgão especial a Resolução TJ/OE/RJ Nº 25/2016¹⁶⁹, que “Disciplina e consolida regras, procedimentos e critérios para abertura de edital, concorrência e julgamento dos pedidos de remoção e promoção de magistrados”. A Resolução do TJRJ, em síntese, reproduz as regras previstas na resolução CNJ nº 106, de 2010, com pequenas diferenças¹⁷⁰. De outro lado, em 2013, por meio da Resolução nº 742, de 2013¹⁷¹, o TJMG atualizou a Resolução nº 495, de 17 de janeiro de 2006¹⁷², que “Dispõe sobre o provimento de cargos da Magistratura de carreira”, passando a instituir novas regras sobre a promoção por merecimento. A nova Resolução do TJMG apresenta avanços em relação à anterior, para adaptação aos termos da Resolução CNJ nº 106, de 2010, como a apresentação de planilhas de avaliação, contendo a pontuação individualizada e fundamentada dos candidatos.

¹⁶⁸ SÃO PAULO. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. *Regimento Interno*. 2013. Disponível em: <https://www.tjsp.jus.br/Download/Portal/Biblioteca/Biblioteca/Legislacao/RegimentoInternoTJSP.pdf>. Acesso em: 09 mar. 2020. p. 48-51.

¹⁶⁹ RIO DE JANEIRO. Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro. *Resolução nº 25, de 2016*. Disciplina e consolida regras, procedimentos e critérios para abertura de edital, concorrência e julgamento dos pedidos de remoção e promoção de magistrados. Disponível em:

http://www4.tjrj.jus.br/biblioteca/index.asp?codigo_sophia=196633&integra=1. Acesso em: 09 mar. 2020.

¹⁷⁰ Segundo os incisos VI e VII do art. 10 da RESOLUÇÃO 25/2016, são condições para concorrer à remoção e à promoção por merecimento: “possuir curso de aperfeiçoamento em número de horas previstas em resolução da ENFAM e em ato regimental da EMERJ, esta mediante certidão do Diretor geral;” e “residir na Comarca da qual é juiz titular, salvo autorização do Órgão Especial”. Na Resolução CNJ nº 106, de 2010, estas situações são previstas como critérios de avaliação, e não como requisitos para a inscrição.

¹⁷¹ MINAS GERAIS. Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. *Resolução nº 742, de 2013*. Altera a Resolução nº 495, de 17 de Janeiro de 2006. Disponível em:

<http://www8.tjmg.jus.br/institucional/at/pdf/re07422013.pdf>. Acesso em: 09 mar. 2020.

¹⁷² MINAS GERAIS. Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. *Resolução nº 495, de 17 de janeiro de 2006*. Dispõe sobre o provimento de cargos da Magistratura de carreira. Disponível em: <http://www8.tjmg.jus.br/institucional/at/pdf/re04952006.pdf>. Acesso em: 09 mar. 2020.

Desse modo, percebe-se que o advento da Resolução CNJ nº 106, de 2010, provocou a adaptação dos atos normativos em alguns Tribunais, que promoveram melhorias em seus sistemas de promoção. Apesar disso, na prática, a desobediência aos termos desta Resolução é recorrente. No âmbito do Conselho Nacional de Justiça são abundantes os procedimentos de controle administrativo - PCAs instaurados em razão de suspeita de irregularidades em promoções por merecimento. Em muitos, o CNJ declarou a nulidade da promoção, tendo em vista o descumprimento da Resolução CNJ nº 106, de 2010, e a inobservância dos princípios constitucionais da impessoalidade, da transparência, da legalidade, da igualdade e da moralidade.

No PCA 0003187-60.2011.2.00.0000¹⁷³, julgado em 14 de fevereiro de 2012, o CNJ considerou ilegal a ausência de declaração de impedimento decorrente da relação de parentesco entre desembargador e candidato. Ainda, consignou que o procedimento adotado pelo Tribunal de Justiça do Estado do Amapá para a promoção por merecimento ignorou critérios objetivos, a Lei, a Resolução do CNJ, a Constituição e os princípios da impessoalidade, transparência, legalidade e moralidade. Do inteiro teor do acórdão, depreende-se que, neste Tribunal, a escolha final do desembargador promovido era deixada à decisão discricionária e subjetiva de seu Presidente. O procedimento foi formulado pela Juíza de Direito Sueli Pereira Pini em face da votação que promoveu por merecimento o Juiz Constantino Augusto Tork Brahuna ao Tribunal. No decorrer do julgamento, percebe-se que a aplicação dos critérios de avaliação foi feita de maneira desigual entre os candidatos.

O inteiro teor do acórdão registra que os parâmetros de pontuação recaíram de modo mais severo sobre a requerente. A fim de ilustrar o caso, relata-se que a candidata recebeu nota

¹⁷³ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Procedimento de Controle Administrativo. PCA 0003187-60.2011.2.00.0000. PROCEDIMENTO DE CONTROLE ADMINISTRATIVO. TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO AMAPÁ. PROMOÇÃO POR MERECIMENTO. IRREGULARIDADES CONSTATADAS. RELAÇÃO DE PARENTESCO ENTRE DESEMBARGADOR E CANDIDATO. IMPEDIMENTO NÃO DECLARADO. ILEGALIDADE DEMONSTRADA. SUPRESSÃO DA PONTUAÇÃO ATRIBUÍDA. CABIMENTO. DESCUMPRIMENTO DA RESOLUÇÃO Nº 106, DE 2010. OCORRÊNCIA. CRITÉRIOS OBJETIVOS NÃO CONSIDERADOS. PROCEDIMENTO REALIZADO EM DESCOMPASSO COM A LEI, COM A RESOLUÇÃO DESTE CONSELHO E COM A CONSTITUIÇÃO FEDERAL. MALFERIMENTO DOS PRINCÍPIOS DA IMPESSOALIDADE, DA TRANSPARÊNCIA, DA LEGALIDADE E DA MORALIDADE. NULIDADE DEMONSTRADA. REFAZIMENTO DO ATO. NECESSIDADE. PROCEDÊNCIA DO PEDIDO. [...] Requerente: Sueli Pereira Pini. Requerido: Tribunal de Justiça do Estado do Amapá. Relator: Conselheiro Bruno Dantas. Brasília, 14 de fevereiro de 2012. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/InfojurisI2/Jurisprudencia.seam;jsessionid=29DAE565C8B0299DD44C2378A36C7F95?jurisprudenciaIdJuris=41040&indiceListaJurisprudencia=2&firstResult=100&tipoPesquisa=BANCO>. Acesso em: 09 mar. 2020.

três no critério conduta ética, enquanto seus quatro concorrentes homens receberam a nota máxima, cinco. Os pontos retirados da candidata referem ao subitem “respeito ao conhecimento e capacitação pelo critério comparação”, sem a apresentação de qualquer motivação. Ocorre que os concorrentes homens, como ela, possuíam a mesma qualificação, sem qualquer curso de pós-graduação. Quanto ao critério produtividade, item estrutura de trabalho, subitem compartilhamento, infere-se da leitura do acórdão que a candidata recebeu apenas meio ponto, por ter contado com o auxílio de juízes substitutos. Seu concorrente homem recebeu a nota máxima três sem qualquer menção ao uso ou não de juízes substitutos, por ter desempenhado outras atividades e apresentado expressiva produção. Porém, a candidata também comprovou o desempenho de outras atividades e expressiva produção, o que não foi considerado. Sobreveio, no decorrer do julgamento, o reconhecimento da nulidade do procedimento de promoção, tendo em vista que diversas notas da formulante foram atribuídas equivocadamente, com desrespeito ao princípio da igualdade e favoritismo aos concorrentes do sexo masculino. Percebe-se que, após a revisão das notas com observância do princípio da igualdade no âmbito do CNJ, verificou-se que a primeira colocada da lista de merecimento deveria ter sido a candidata do sexo feminino, e não o vencedor, seu concorrente homem. Entretanto, o Conselho Nacional de Justiça decidiu pelo retorno do procedimento ao Tribunal de origem para revisão das notas, por entender não incluída em seu feixe de competências a alteração de ofício das pontuações conferidas pelos Tribunais locais.

Do voto do Relator originário no procedimento acima mencionado, infere-se que a adoção de critérios objetivos na aferição do merecimento para fins de promoção significa: a) a necessidade de fundamentação do voto de escolha; b) a proibição da variação e da flexibilização dos critérios de avaliação, para evitar insegurança, casuísmos e fraudes; e c) a publicidade do processo de escolha. Ressaltou o Relator que o processo de escolha do magistrado por merecimento não constitui processo eletivo, protegido pela liberdade de escolha e sigilo do voto, mas de julgamento, procedimento que deve ser realizado em sessão pública, em votação aberta, nominal e fundamentada. Vale transcrever o voto do Relator originário, no que concerne ao esclarecimento sobre os significados concretos da utilização de critérios objetivos nas promoções de magistrados por merecimento:

1. A utilização de **critérios objetivos significa a necessária fundamentação do voto de escolha.** [...]
2. A garantia da higidez do processo de seleção **não permite a variação e flexibilização dos critérios de avaliação, de forma a evitar-se insegurança, casuísmos e fraudes.** [...]

3. **A objetividade também significa a publicidade do processo de escolha.** [...] Entretanto, o entendimento prevalente sempre foi o de que a regra trazida pelos incisos IX e X do art. 93 da Constituição Federal são imperiosamente aplicáveis ao processo. [...] (grifo do autor.)¹⁷⁴

Apesar deste entendimento do CNJ, tais exigências são recorrentemente inobservadas pelos Tribunais pátrios, conforme demonstram os casos a seguir citados. No PCA nº 0001691-25.2013.2.00.0000¹⁷⁵, julgado em 06 de agosto de 2013, com a procedência do pedido para reconhecer a nulidade da promoção e determinar a nomeação da candidata preterida no cargo de desembargadora, nota-se que o Tribunal de Justiça do Estado do Pará desobedeceu a Resolução nº 106, de 2010, do CNJ, ao enjeitar a candidata mais pontuada em processo de promoção por merecimento em favor de outra, com base no critério da antiguidade, tendo alguns dos desembargadores votantes utilizado critérios subjetivos para justificar o afastamento da primeira colocada. Vale ressaltar que a utilização da antiguidade em promoção por merecimento, segundo a jurisprudência do CNJ, configura violação ao princípio da impessoalidade, conforme atestado no julgado referente ao PCA nº 0004495-97.2012.2.00.0000. Situação semelhante foi reconhecida no âmbito do PCA nº 0010948-98.2018.2.00.0000¹⁷⁶, julgado em 22 de março de 2019, relativo ao Tribunal Regional do

¹⁷⁴ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Procedimento de Controle Administrativo. *PCA 0003187-60.2011.2.00.0000*. PROCEDIMENTO DE CONTROLE ADMINISTRATIVO. TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO AMAPÁ. PROMOÇÃO POR MERECIMENTO. IRREGULARIDADES CONSTATADAS. RELAÇÃO DE PARENTESCO ENTRE DESEMBARGADOR E CANDIDATO. IMPEDIMENTO NÃO DECLARADO. ILEGALIDADE DEMONSTRADA. SUPRESSÃO DA PONTUAÇÃO ATRIBUÍDA. CABIMENTO. DESCUMPRIMENTO DA RESOLUÇÃO Nº 106, DE 2010. OCORRÊNCIA. CRITÉRIOS OBJETIVOS NÃO CONSIDERADOS. PROCEDIMENTO REALIZADO EM DESCOMPASSO COM A LEI, COM A RESOLUÇÃO DESTE CONSELHO E COM A CONSTITUIÇÃO FEDERAL. MALFERIMENTO DOS PRINCÍPIOS DA IMPESSOALIDADE, DA TRANSPARÊNCIA, DA LEGALIDADE E DA MORALIDADE. NULIDADE DEMONSTRADA. REFAZIMENTO DO ATO. NECESSIDADE. PROCEDÊNCIA DO PEDIDO. [...] Requerente: Sueli Pereira Pini. Requerido: Tribunal de Justiça do Estado do Amapá. Relator: Conselheiro Bruno Dantas. Brasília, 14 de fevereiro de 2012. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/InfojurisI2/Jurisprudencia.seam;jsessionid=29DAE565C8B0299DD44C2378A36C7F95?jurisprudenciaIdJuris=41040&indiceListaJurisprudencia=2&firstResult=100&tipoPesquisa=BANCO>. Acesso em: 09 mar. 2020. p. 19-20.

¹⁷⁵ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Procedimento de Controle Administrativo. *PCA 0001691-25.2013.2.00.0000*. PROCEDIMENTO DE CONTROLE ADMINISTRATIVO. CONCURSO PARA PROMOÇÃO POR MERECIMENTO A DESEMBARGADOR. VOTAÇÃO QUE NÃO OBEDECEU AO COMANDO DO Art. 93, II, a, DA CONSTITUIÇÃO, E AOS CRITÉRIOS OBJETIVOS DA RESOLUÇÃO CNJ N. 106/2010. NULIDADE. DECLARAÇÃO DA VENCEDORA DO CERTAME. DETERMINAÇÃO DE NOMEAÇÃO DA MAIS PONTUADA. PROCEDÊNCIA DO PEDIDO. [...] Requerente: Maria Filomena de Almeida Buarque. Requerido: Tribunal de Justiça do Pará. Relator: José Guilherme Vasi Werner. Brasília, 6 de agosto de 2013. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/InfojurisI2/Jurisprudencia.seam?jurisprudenciaIdJuris=46532&indiceListaJurisprudencia=0&tipoPesquisa=LUCENE&firstResult=0>. Acesso em: 09 mar. 2020.

¹⁷⁶ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Procedimento de Controle Administrativo. *PCA 0010948-98.2018.2.00.0000*. PROCEDIMENTO DE CONTROLE ADMINISTRATIVO. RATIFICAÇÃO DE LIMINAR. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO. PROVIMENTO DE VAGA AO CARGO DE DESEMBARGADOR. EDITAL. PROMOÇÃO POR MERECIMENTO. MODIFICAÇÃO DO CRITÉRIO. FORMAÇÃO DE LISTA TRÍPLICE COM BASE NA ANTIGUIDADE. SOBRESTAMENTO DO

Trabalho na 8ª Região. No caso, a Corte não observou a alternância entre os critérios de antiguidade e merecimento. Apesar de se tratar de promoção por merecimento, a formação da lista tríplice foi feita a partir do critério de antiguidade, e não dos critérios objetivos para aferição do merecimento exigidos pela legislação, que foram desconsiderados.

A título exemplificativo, também sobreveio o reconhecimento da nulidade dos procedimentos de promoção por merecimento em razão de desrespeito à Resolução CNJ nº 106, de 2010, nos seguintes PCAs: a) nº 0001894-50.2014.2.00.0000¹⁷⁷, julgado em 02 de dezembro de 2014, relativo a promoção por merecimento efetivada pelo Tribunal de Justiça do Estado de Roraima¹⁷⁸; b) nº 0002470-43.2014.2.00.0000¹⁷⁹, julgado em 27 de setembro de 2016, referente ao Tribunal de Justiça do Estado do Amapá¹⁸⁰; c) nº 0002726-15.2016.2.00.0000¹⁸¹, julgado em 08 de maio de 2018, em face de procedimento realizado pelo Tribunal de Justiça do Estado da

ENVIO DA LISTA À PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. [...] Requerente: Georgia Lima Pitman e outros. Requerido: Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8). Relatora: Conselheira Maria Tereza Uille Gomes. Brasília, 22 de março de 2019. Disponível em:

<https://www.cnj.jus.br/InfojurisI2/Jurisprudencia.seam?jurisprudenciaIdJuris=50333&indiceListaJurisprudencia=0&tipoPesquisa=LUCENE&firstResult=0>. Acesso em: 09 mar. 2020.

¹⁷⁷ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Procedimento de Controle Administrativo. *PCA 0001894-50.2014.2.00.0000*. PROMOÇÃO POR MERECIMENTO. AUSÊNCIA DE CRITÉRIOS UNIFORMES DE AVALIAÇÃO. DESVINCULAÇÃO DOS DADOS OBJETIVOS COLHIDOS SEM FUNDAMENTAÇÃO ESPECÍFICA. VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA IMPESSOALIDADE E DA IGUALDADE. INOBSERVÂNCIA DAS DIRETRIZES DA RESOLUÇÃO CNJ N. 106. [...] Requerente: Mozarildo Monteiro Cavalcanti. Requerido: Tribunal de Justiça de Roraima (TJRR). Relator: Rogério Nascimento. Brasília, 2 de dezembro de 2014. Disponível em:

<https://www.cnj.jus.br/InfojurisI2/Jurisprudencia.seam?jurisprudenciaIdJuris=47465&indiceListaJurisprudencia=0&tipoPesquisa=LUCENE&firstResult=0>. Acesso em: 10 mar. 2020.

¹⁷⁸ O CNJ considerou que o procedimento violou a Resolução CNJ nº 106, de 2010, pois não foram adotados critérios uniformes para avaliação dos concorrentes. Além disso, os votantes utilizaram entendimentos diferentes para os dados objetivos coletados e as atividades a serem pontuadas nos quesitos de produtividade, presteza e aperfeiçoamento técnico.

¹⁷⁹ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Procedimento de Controle Administrativo. *PCA 0002470-43.2014.2.00.0000*. PROMOÇÃO POR MERECIMENTO. VIOLAÇÃO AO SISTEMA DE PONTUAÇÃO ADOTADO PELA RESOLUÇÃO CNJ N. 106. NULIDADE ABSOLUTA DO PROCEDIMENTO. [...] Requerente: Rommel Araújo de Oliveira. Requerido: Tribunal de Justiça do Estado do Amapá (TJAP). Relator: Conselheiro Carlos Eduardo Dias. Brasília, 27 de setembro de 2016. Disponível em:

<https://www.cnj.jus.br/InfojurisI2/Jurisprudencia.seam?jurisprudenciaIdJuris=48304&indiceListaJurisprudencia=0&tipoPesquisa=LUCENE&firstResult=0>. Acesso em: 09 mar. 2020.

¹⁸⁰ No caso, o Tribunal desrespeitou a Resolução CNJ nº 106, de 2010, para incluir duas etapas subsequentes à atribuição da pontuação, que deveria encerrar o procedimento.

¹⁸¹ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Procedimento de Controle Administrativo. *PCA 0002726-15.2016.2.00.0000*. PROCEDIMENTO DE CONTROLE ADMINISTRATIVO. TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA BAHIA. PROMOÇÃO POR MERECIMENTO. RESOLUÇÃO CNJ 106/2010. AVALIAÇÃO DE QUESITOS. NEXO ENTRE DADOS OBJETIVOS E PONTUAÇÃO ATRIBUÍDA. NECESSIDADE DE FUNDAMENTAÇÃO. SUSPEIÇÃO. PROCEDÊNCIA PARCIAL DO PEDIDO. [...] Requerente: Antonio Cunha Cavalcanti. Requerido: Rosita Falcão de Almeida Maia e outros. Relator: Fernando Mattos. Brasília, 8 de maio de 2018. Disponível em:

<https://www.cnj.jus.br/InfojurisI2/Jurisprudencia.seam?jurisprudenciaIdJuris=49249&indiceListaJurisprudencia=0&tipoPesquisa=LUCENE&firstResult=0>. Acesso em: 09 mar. 2020.

Bahia¹⁸²; d) nº 0002221-53.2018.2.00.0000¹⁸³, julgado em 09 de outubro de 2018, que questiona promoção levada a efeito pelo Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia¹⁸⁴; e) nº 0003765-76.2018.2.00.0000¹⁸⁵, julgado em 14 de dezembro de 2018, referente ao Tribunal

¹⁸² Neste PCA, o CNJ considerou que a votação desrespeitou a Resolução CNJ nº 106, de 2010, quanto ao modo de avaliar os quesitos previstos no art. 4º e por ausência de justificação da pontuação atribuída, exigida em seu art. 11.

¹⁸³ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Procedimento de Controle Administrativo. *PCA 0002221-53.2018.2.00.0000*. PROCEDIMENTO DE PROMOÇÃO POR MERECEMENTO. ACESSO. TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE RONDÔNIA. ALTERAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO NA SESSÃO DE JULGAMENTO E APÓS DISPONIBILIZAÇÃO DE DADOS ESTATÍSTICOS DOS MAGISTRADOS HABILITADOS. VIOLAÇÃO AOS PRECEITOS DA RESOLUÇÃO CNJ N. 106/2010. EXERCÍCIO DA DISCRICIONARIEDADE LIMITADO AOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS. NULIDADE DA PROMOÇÃO. [...] Requerente: José Torres Ferreira. Requerido: Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia (TJRO). Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. Brasília, 9 de outubro de 2018. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/InfojurisI2/Jurisprudencia.seam?jurisprudenciaIdJuris=49923&indiceListaJurisprudencia=0&tipoPesquisa=LUCENE&firstResult=0>. Acesso em: 09 mar. 2020.

¹⁸⁴ No caso, o CNJ reconheceu a nulidade do procedimento, tendo em vista a “definição do sistema de pontuação na sessão de julgamento”. Considerou que os critérios da promoção por merecimento devem ser prévios e claros, não sendo passíveis de variação e flexibilização ao longo do processo seletivo, sob pena de desvio em relação à finalidade da Resolução CNJ nº 106, de 2010.

¹⁸⁵ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Procedimento de Controle Administrativo. *PCA 0003765-76.2018.2.00.0000*. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO. PROMOÇÃO POR MERECEMENTO. RESOLUÇÃO CNJ 106/10.

1. O Tribunal requerido, por meio de sua Escola Judicial, pontuou curso oficial, cuja certificação não obedeceu aos critérios previstos na Resolução ENAMAT nº 14/2013, pois baseada apenas na frequência dos magistrados.
2. Votos de alguns desembargadores no quesito presteza que se desvirtuaram da Resolução CNJ 106/2010, na medida em que não se mostram guiados pela objetividade determinada pela norma.
3. Em tais casos, verificando-se a ilegalidade de alguns dos votos proferidos, é de se anular o julgamento do processo de promoção, a partir da data da sessão de julgamento que deliberou acerca da promoção, para que nova sessão de julgamento seja realizada, de forma consentânea com os ditames da Resolução CNJ 106/2010.
4. Os dados compilados pela Corregedoria Regional e que embasaram o processo de promoção foram obtidos por meio da remessa dos dados por cada uma das unidades jurisdicionais, sendo de responsabilidade do titular da unidade. Inexistência de ilegalidade.
5. Procedimento de Controle Administrativo parcialmente procedente. Requerente: José Adelmy da Silva Acioli. Requerido: Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6). Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. Brasília, 14 de dezembro de 2018. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/InfojurisI2/Jurisprudencia.seam?jurisprudenciaIdJuris=50114&indiceListaJurisprudencia=0&tipoPesquisa=LUCENE&firstResult=0>. Acesso em: 09 mar. 2020.

Regional do Trabalho da 6ª Região¹⁸⁶; e f) nº 0009600-45.2018.2.00.0000¹⁸⁷, julgado em 04 de outubro de 2019, em face do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná.¹⁸⁸

A expressiva quantidade de promoções por merecimento anuladas por violação ao uso de critérios objetivos, à transparência e à fundamentação das decisões após a edição da Resolução CNJ nº 106, de 2010, demonstra que este ato tem servido como parâmetro efetivo na eliminação destas práticas pelos Tribunais. De outro lado, mostra também que a utilização de critérios subjetivos, obscuros e ofensivos aos princípios constitucionais da igualdade, da moralidade, da eficiência, da publicidade e da impessoalidade, é reiterada no sistema judicial brasileiro. De fato, a cultura de subjetivismo historicamente consolidada permanece fortemente nas Cortes brasileiras a despeito dos dez anos de vigência da Resolução. Vale repisar que, antes da Resolução CNJ nº 106, de 2010, a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça consagrava o uso da subjetividade no processo de promoção por merecimento, que considerava discricionário, ressalvadas as hipóteses obrigatórias previstas na alínea *a* do inciso II do art. 93 da Constituição:

A promoção do magistrado por merecimento realiza-se através da averiguação de critérios subjetivos, tais como a presteza e a segurança do juiz no exercício de suas funções. Tais pressupostos são avaliados pelos membros do Tribunal, que discutirão acerca das qualidades do magistrado, restando claro o caráter discricionário de tal exame, não se exigindo que se fundamente a exclusão de nomes da composição da lista de merecimento. A promoção por merecimento somente se tornará obrigatória nas situações previstas no art. 93, inciso II, alínea "a" da Constituição Federal, ou seja, quando o juiz figurar por três vezes consecutivas ou cinco alternadas em lista de merecimento, o que não é a hipótese dos autos.¹⁸⁹

¹⁸⁶ Neste caso, além da pontuação de curso oficial que não observou os critérios previstos na Resolução ENAMAT nº 14/2013, o CNJ concluiu que os votos de alguns dos desembargadores no quesito presteza não atenderam à Resolução CNJ 106/2010 “na medida em que não se mostram guiados pela objetividade determinada pela norma”.

¹⁸⁷ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Procedimento de Controle Administrativo. *PCA 0009600-45.2018.2.00.0000*. PROCEDIMENTO DE CONTROLE ADMINISTRATIVO. TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARANÁ. VIOLAÇÃO AO SISTEMA DE PONTUAÇÃO. RESOLUÇÃO CNJ Nº 106/2010. RECONHECIMENTO DA INJURIDICIDADE DO PROCEDIMENTO DE ACESSO AO CARGO DE DESEMBARGADOR PELO CRITÉRIO DE MERECIMENTO. CONFIRMAÇÃO E MANUTENÇÃO DO PROCEDIMENTOS. SEGURANÇA JURÍDICA. MODULAÇÃO DOS EFEITOS DA DECISÃO. EFEITOS PROSPECTIVOS. PARCIAL PROCEDÊNCIA. [...] Requerente: Gil Francisco de Paula Xavier Fernandes Guerra e outros. Requerido: Tribunal de Justiça do Estado do Paraná (TJPR). Relator: Valtércio de Oliveira. Brasília, 04 de outubro de 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/InfojurisI2/Jurisprudencia.seam?jurisprudenciaIdJuris=51060&indiceListaJurisprudencia=0&tipoPesquisa=LUCENE&firstResult=0>. Acesso em: 09 mar. 2020.

¹⁸⁸ O Conselho Nacional de Justiça entendeu que o TJPR não cumprimento à Resolução CNJ nº 106, de 2010, registrando ainda que “o Tribunal vem reiteradamente descumprindo as normas da Resolução CNJ nº 106/2010, ao não seguir o sistema de pontuação para a aferição do merecimento no caso em exame”.

¹⁸⁹ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. (6. Turma). Recurso Ordinário em Mandado de Segurança. *RMS 12052/RS*. ADMINISTRATIVO. MAGISTRADO. PROMOÇÃO POR MERECIMENTO. INCLUSÃO NA LISTA TRÍPLICE. ATO DISCRICIONÁRIO. INEXISTÊNCIA DE DIREITO LÍQUIDO E CERTO. Recorrente:

Por seu turno, o Supremo Tribunal Federal repetidamente recebe ações judiciais voltadas a desconstituir decisões proferidas pelo CNJ nos procedimentos de controle administrativo interpostos em face das promoções por merecimento levadas a efeito pelos Tribunais pátrios¹⁹⁰. Na mais recente, por meio do Mandado de Segurança nº 36.412, a Associação dos Magistrados do Estado de Rondônia tentou desconstituir acórdãos proferidos em Procedimentos de Controle Administrativo do CNJ, que determinaram a atribuição da nota para cada um dos quesitos de avaliação previstos na Resolução CNJ nº 106, de 2010, e a necessidade de exteriorização das razões correspondentes. O Relator, Ministro Ricardo Lewandowski, indeferiu o pedido de liminar, por considerar que “a imposição de votos individualizados, com a elaboração de quadro de notas por parte de cada desembargador, não se afigura medida irrazoável ou desproporcional”.¹⁹¹

Portanto, além da constante necessidade de impugnação dos procedimentos de promoção perante o Conselho Nacional de Justiça para fazer valer a Resolução CNJ nº 106, de 2010, nota-se que a resistência dos Tribunais a seguir regras objetivas na promoção de seus magistrados gera a tentativa de excluir a sua incidência pela via judicial. Fora dessas instâncias - Conselho Nacional de Justiça e Supremo Tribunal Federal - é possível verificar, por meio de

Clademir José Ceolin Missaggia. Recorrido: Estado do Rio Grande do Sul. Relator: Ministro Vicente Leal. Brasília, 03 de dezembro de 2001. Disponível em: https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/inteiroteor/?num_registro=200000475327&dt_publicacao=18/02/2002. Acesso em: 31 ago. 2020.

¹⁹⁰ Cite-se as seguintes ações mandamentais voltadas a discutir decisões adotadas em Procedimentos de Controle Administrativo do Conselho Nacional de Justiça: MS 34092 MC, Relator(a): Min. EDSON FACHIN, julgado em 06/04/2016, publicado em PROCESSO ELETRÔNICO DJe-067 DIVULG 11/04/2016 PUBLIC 12/04/2016); MS 32829, Relator(a): Min. LUIZ FUX, julgado em 12/08/2014, publicado em PROCESSO ELETRÔNICO DJe-157 DIVULG 14/08/2014 PUBLIC 15/08/2014); MS 31425 MC, Relator(a): Min. LUIZ FUX, julgado em 07/05/2014, publicado em PROCESSO ELETRÔNICO DJe-088 DIVULG 09/05/2014 PUBLIC 12/05/2014); MS 30732, Relator(a): Min. CÁRMEN LÚCIA, julgado em 17/04/2013, publicado em PROCESSO ELETRÔNICO DJe-077 DIVULG 24/04/2013 PUBLIC 25/04/2013); MS 31637, Relator(a): Min. LUIZ FUX, julgado em 18/12/2012, publicado em PROCESSO ELETRÔNICO DJe-022 DIVULG 31/01/2013 PUBLIC 01/02/2013); MS 31305 MC, Relator(a): Min. CÁRMEN LÚCIA, julgado em 20/04/2012, publicado em PROCESSO ELETRÔNICO DJe-083 DIVULG 27/04/2012 PUBLIC 30/04/2012); MS 29797 MC, Relator(a): Min. CELSO DE MELLO, julgado em 30/11/2010, publicado em PROCESSO ELETRÔNICO DJe-235 DIVULG 03/12/2010 PUBLIC 06/12/2010.

¹⁹¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. (2. Turma). Mandado de Segurança. *MS 36412/DF*. Impetrante: Associação dos Magistrados do Estado de Roraima (AMERON). Impetrado: Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Brasília, 24 de abril de 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho971876/false>. Acesso em: 31 ago. 2020.

pedidos de providência interpostos administrativamente¹⁹² e na imprensa¹⁹³, o recorrente menosprezo aos critérios objetivos previstos para a promoção por merecimento. Assim, a despeito dos avanços promovidos desde a Emenda Constitucional nº 45, de 2004, a eliminação de subjetivismos e a implantação de critérios objetivos, transparentes e igualitários ainda enfrenta graves barreiras junto aos Tribunais do Brasil.

2.2.3 O provimento de vagas nos Tribunais via quinto constitucional e a indicação para os cargos que compõem os Tribunais Superiores, o Conselho Nacional de Justiça e o Supremo Tribunal Federal

Inicialmente, quanto ao provimento de cargos de Tribunais via quinto constitucional, não há normas que garantam a observância de critérios igualitários, objetivos e passíveis de controle na seleção dos indicados. Tampouco há regras para assegurar a igualdade de gênero nestas indicações. Em seu art. 94, a Constituição prevê que um quinto das vagas dos Tribunais Regionais Federais e dos Tribunais dos Estados, do Distrito Federal e Territórios será composto de membros do Ministério Público e de advogados. O requisito único, para membro do Ministério Público, é que tenha mais de dez anos de carreira. Em relação aos advogados, além dos mais de dez anos de efetiva atividade profissional, acrescenta-se duas condições extremamente subjetivas: o notório saber jurídico e a reputação ilibada. Membros do Ministério Público e advogados são indicados em lista sêxtupla pelos órgãos de representação das respectivas classes. Recebidas as indicações, o Tribunal formará lista tríplice e a remeterá ao

¹⁹² Nesse sentido, o Pedido de Providências interposto pela Associação dos Magistrados da Paraíba (AMPB) perante o Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba - TJPB. Do Pedido, infere-se que o Tribunal, em cumprimento às orientações da Resolução CNJ nº 106, de 2010, editou a Resolução TJPB nº 14, em 15 de abril de 2015, que “Define e regulamenta os critérios objetivos para a aferição do merecimento para a promoção de magistrados e acesso para o 2º grau no Estado da Paraíba e dá outras providências”. Entretanto, o TJPB não tem observado as regras por ele editadas. O Pedido relata que as promoções por merecimento permanecem sendo decorrentes de ajustes entre os magistrados interessados, com a aplicação do critério da antiguidade, afastando a concorrência meritória. Narra, ainda, a ausência de conclusão do processo destinado a levantar os dados voltados a aferir os o merecimento. ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS DA PARAÍBA. *Pedido de Providências protocolizado em face do Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba*. 2018. Disponível em: <http://www.ampb.org.br/painel/arquivos/MINUTA%20-%20PP%20demora%20escolha%20de%20desemb.pdf>. Acesso em: 24 mar. 2020.

¹⁹³ Em matéria publicada no jornal *Gazeta do Povo*, a jornalista Kátia Brembatti denuncia “o favorecimento a candidatos com relações políticas e familiares mais evidentes” no Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. Relata, ainda, que o Tribunal considerou “suspensas” as regras que determinam a escolha objetiva de desembargadores, tendo a maioria deles votado sem apresentação de qualquer justificativa, mesmo após oito anos de vigência da Resolução CNJ nº 106, de 2010. BREMBATTI, Katia. Juízes pedem anulação de eleição para desembargador no Paraná. *Gazeta do Povo*, Curitiba, 26 out. 2018. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/politica/parana/juizes-pedem-anulacao-de-eleicao-para-desembargador-no-parana-8hw4dx7xqi9573bfbgikh4d9w/?ref=link-interno-materia>. Acesso em: 24 mar. 2020.

Executivo que, em vinte dias, escolherá um dos integrantes para nomeação¹⁹⁴. Os arts. 111-A¹⁹⁵ e 115¹⁹⁶ da Constituição estendem a previsão do art. 94 ao Tribunal Superior do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho.

A Corregedoria Nacional de Justiça criou algumas regras para formação de lista tríplice para composição dos Tribunais de Justiça, dos Tribunais Regionais Federais, dos Tribunais Regionais do Trabalho e dos Tribunais Regionais Eleitorais¹⁹⁷. Estas regras, consubstanciadas nas Recomendações nº 33, de 28 de dezembro de 2018¹⁹⁸ e nº 34¹⁹⁹, entretanto, dispõem apenas sobre restrições relacionadas a casos de nepotismo, na esteira da Resolução CNJ nº 7, de 18 de outubro de 2005²⁰⁰, e da Resolução nº 23.517, de 4 de abril de 2017, do Tribunal Superior Eleitoral (TSE).²⁰¹ Enquanto aquela “Disciplina o exercício de cargos, empregos e funções por parentes, cônjuges e companheiros de magistrados e de servidores investidos em cargos de

¹⁹⁴ Art. 94. Um quinto dos lugares dos Tribunais Regionais Federais, dos Tribunais dos Estados, e do Distrito Federal e Territórios será composto de membros, do Ministério Público, com mais de dez anos de carreira, e de advogados de notório saber jurídico e de reputação ilibada, com mais de dez anos de efetiva atividade profissional, indicados em lista sêxtupla pelos órgãos de representação das respectivas classes. Parágrafo único. Recebidas as indicações, o tribunal formará lista tríplice, enviando-a ao Poder Executivo, que, nos vinte dias subsequentes, escolherá um de seus integrantes para nomeação.

¹⁹⁵ Art. 111-A. O Tribunal Superior do Trabalho compor-se-á de vinte e sete Ministros, escolhidos dentre brasileiros com mais de trinta e cinco anos e menos de sessenta e cinco anos, de notável saber jurídico e reputação ilibada, nomeados pelo Presidente da República após aprovação pela maioria absoluta do Senado Federal, sendo: I - um quinto dentre advogados com mais de dez anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício, observado o disposto no art. 94; [...]

¹⁹⁶ Art. 115. Os Tribunais Regionais do Trabalho compõem-se de, no mínimo, sete juízes, recrutados, quando possível, na respectiva região, e nomeados pelo Presidente da República dentre brasileiros com mais de trinta e menos de sessenta e cinco anos, sendo: I - um quinto dentre advogados com mais de dez anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício, observado o disposto no art. 94; [...]

¹⁹⁷ Nos termos do parágrafo 1º do art. 120 da Constituição, os Tribunais Regionais Eleitorais são compostos por quatro juízes eleitos pelo voto secreto (inciso I), um juiz escolhido pelo Tribunal Regional Federal respectivo (inciso II) e dois juízes nomeados pelo Presidente da República, dentre seis advogados de notável saber jurídico e idoneidade moral, após indicação do Tribunal de Justiça (inciso III).

¹⁹⁸ CORREGEDORIA NACIONAL DE JUSTIÇA. *Recomendação nº 33, de 28 de dezembro de 2018*.

Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2018/12/ad02ee40e76ce318fb0a10e08efdbde5.pdf>. Acesso em: 11 mar. 2020.

¹⁹⁹ CORREGEDORIA NACIONAL DE JUSTIÇA. *Recomendação nº 34, de 28 de dezembro de 2018*.

Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2018/12/d0ff56893211ed33cef35129dbf71e0a.pdf>. Acesso em: 11 mar. 2020.

²⁰⁰ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução nº 7, de 18 de outubro de 2005*. Disciplina o exercício de cargos, empregos e funções por parentes, cônjuges e companheiros de magistrados e de servidores investidos em cargos de direção e assessoramento, no âmbito dos órgãos do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_comp_7_18102005_26032019134311.pdf. Acesso em: 09 mar. 2020.

²⁰¹ BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. *Resolução TSE nº 23.517, de 4 de abril de 2017*.

Dispõe sobre a lista tríplice para preenchimento das vagas de juízes dos Tribunais Regionais Eleitorais, na classe dos advogados.

Disponível em: <http://www.tse.jus.br/legislacao-tse/res/2017/RES235172017.html>. Acesso em: 11 mar. 2020.

direção e assessoramento, no âmbito dos órgãos do Poder Judiciário e dá outras providências”, esta cuida da lista tríplice para preenchimento das vagas de juízes dos Tribunais Regionais Eleitorais, na classe dos advogados.

O Provimento nº 102, de 2004, do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil²⁰², que “Dispõe sobre a indicação, em lista sêxtupla, de advogados que devam integrar os Tribunais Judiciários e Administrativos”, prevê requisitos objetivos somente para o pedido de inscrição (por exemplo, a prova de prática jurídica nos últimos dez anos, nos termos das letras *a* e *b* do seu art. 6º). A escolha dos nomes é precedida de arguição do inscrito sobre determinados temas referentes à advocacia²⁰³, sem qualquer exigência de fundamentação, nem de observância de critérios objetivos. Vê-se, portanto, que a escolha recai integralmente sobre a discricionariedade dos votantes. No âmbito do Conselho Nacional do Ministério Público, a única recomendação a respeito da formação da lista sêxtupla é a exigência de licença prévia dos membros dos Conselhos Superiores que pretendam concorrer às vagas de desembargador nos Tribunais de Justiça do quinto constitucional, uma vez que a competência para preparar a lista sêxtupla é deste Conselho.²⁰⁴

Há procedimentos de controle administrativo - PCAs instaurados no âmbito do Conselho Nacional de Justiça em razão do uso de critérios obscuros na formação das listas destinadas à indicação para preenchimento de vagas via quinto constitucional. Entretanto, o CNJ desenvolveu jurisprudência que inviabiliza o exame das indicações. Encontra-se, por exemplo, decisões no sentido de que o CNJ não pode controlar o ato em razão de sua natureza

²⁰² CONSELHO FEDERAL DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. *Provimento nº 102, de 2004*. Dispõe sobre a indicação, em lista sêxtupla, de advogados que devam integrar os Tribunais Judiciários e Administrativos. [...] Disponível em: <https://www.oab.org.br/leisnormas/legislacao/provimentos/102-2004?provimentos=True>. Acesso em: 23 fev. 2020.

²⁰³ Art. 8º Decorrido o prazo de inscrição, os pedidos serão encaminhados à Diretoria do Conselho competente, que publicará edital no Diário Eletrônico da OAB, com a relação dos pedidos de inscrição indeferidos, bem como dos demais inscritos, para que terceiros possam, no prazo de 05 (cinco) dias, apresentar impugnação. [...] § 4º Na sessão pública de escolha dos nomes que comporão a lista, após a apresentação obrigatória do candidato, que discorrerá sobre um dos temas tratados no parágrafo seguinte, será facultada a Comissão designada pela Diretoria a realização da arguição prevista neste Provimento. § 5º A arguição terá em vista aferir o conhecimento do candidato acerca do papel do advogado como ocupante da vaga do Quinto Constitucional, do seu compromisso com o regime democrático e a defesa e valorização da Advocacia, dos princípios gerais do Direito e do entendimento sobre os princípios que devem nortear as relações entre advogados, juízes, membros do Ministério Público e serventuários, bem como dos problemas inerentes ao funcionamento da Justiça.

²⁰⁴ CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. *CNMP aprova recomendação sobre quinto constitucional*. 2017. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/todas-as-noticias/892-cnmp-aprova-recomendacao-sobre-quinto-constitucional>. Acesso em: 15 mar. 2020.

complexa²⁰⁵, ou de que a independência administrativa dos Tribunais deve ser preservada.²⁰⁶ Em síntese, o exame da jurisprudência do Conselho Nacional de Justiça sobre a matéria indica que este órgão só efetiva o controle sobre as indicações pertinentes ao quinto constitucional em casos flagrantes de impedimento e suspeição e alegações de nepotismo²⁰⁷, ou a aspectos mais

²⁰⁵ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Procedimento de Controle Administrativo. *PCA 0004022-09.2015.2.00.0000*. PROCEDIMENTO DE CONTROLE ADMINISTRATIVO. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO. FORMAÇÃO DE LISTA TRÍPLICE PARA PREENCHIMENTO DE VAGA DESTINADA AO QUINTO CONSTITUCIONAL. NOMEÇÃO PELA PRESIDENTE DA REPÚBLICA. ATO COMPLEXO QUE SE APERFEIÇOOU. IMPOSSIBILIDADE DE CONTROLE POR ESTE CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. PRECEDENTES. [...] Relator: Bruno Ronchetti. Brasília, 5 de julho de 2016.

Disponível em:

<https://www.cnj.jus.br/InfojurisI2/Jurisprudencia.seam?jurisprudenciaIdJuris=48169&indiceListaJurisprudencia=3&firstResult=5450&tipoPesquisa=BANCO>. Acesso em: 31 ago. 2020. Quanto a este caso, vale citar o voto divergente do Conselheiro Carlos Eduardo Oliveira Dias, pela necessidade de observância do princípio da publicidade na formação da lista de tríplice para o cargo de Desembargador: “Dessa maneira, com o devido respeito ao entendimento esposado pelo eminente Relator, entendo que, após o advento da Emenda Constitucional, 45, todas as sessões de julgamento dos tribunais, inclusive as administrativas, devem ser públicas, e as decisões proferidas em votação aberta, salvo as expressas autorizações constitucionais em sentido contrário. Com o devido respeito, diante do texto constitucional não vejo distinção entre julgamentos e eleições, na esteira do já decidido pelo STF. Assim, voto pelo acolhimento do pedido, a fim de anular o ato de composição da lista tríplice para o cargo de Desembargador do Tribunal requerido, determinando-se que promova nova votação, em sessão pública e de forma aberta e fundamentada”.

²⁰⁶ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Pedido de Providências. *PP 0007381-30.2016.2.00.0000*. PROCEDIMENTO DE CONTROLE ADMINISTRATIVO. TJDFT. VOTAÇÃO PARA ELEIÇÃO DA LISTA TRÍPLICE DE ADVOGADOS. ESCOLHA DE DESEMBARGADOR EGRESSO DA ADVOCACIA PARA OCUPAR VAGA DESTINADA AO QUINTO CONSTITUCIONAL. ALEGAÇÃO DE IRREGULARIDADE NO PROCEDIMENTO DE VOTAÇÃO. INTERPRETAÇÃO DE REGIMENTO INTERNO PELO PRÓPRIO TRIBUNAL. BASE DE CÁLCULO PARA QUÓRUM DE VOTAÇÃO E ELEIÇÃO. INTERPRETAÇÃO AUTÊNTICA DENTRO DOS LIMITES SEMÂNTICOS DO TEXTO REGIMENTAL. MATÉRIA ESTRITAMENTE ADMINISTRATIVA E NÃO DISCIPLINAR. PRESERVAÇÃO DA AUTONOMIA DOS TRIBUNAIS. LIMINAR PREJUDICADA. IMPROCEDENTE NO MÉRITO. Requerente: Sergio Roberto Roncador e outros. Requerido: Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios (TJDFT). Relator: Rogério Nascimento. Brasília, 14 de março de 2017. Disponível em:

<https://www.cnj.jus.br/InfojurisI2/Jurisprudencia.seam?jurisprudenciaIdJuris=48431&indiceListaJurisprudencia=0&tipoPesquisa=LUCENE&firstResult=0>. Acesso em: 31 ago. 2020.

²⁰⁷ O CNJ, por exemplo, suspendeu liminarmente o encaminhamento da lista tríplice à Presidência da República e, posteriormente, ratificou a liminar interposta em face de indicação de advogada por seu ex-cônjuge e atual sócio no PCA nº 0006011-11.2019.2.00.0000.

objetivos do procedimento, como o equilíbrio entre o número de membros do Ministério Público e da Advocacia²⁰⁸ e a necessidade de votação aberta, nominal e fundamentada.²⁰⁹

O Supremo Tribunal Federal ratificou o entendimento pela ausência de competência do Conselho Nacional de Justiça para deliberar sobre a questão. Por ocasião do julgamento do Mandado de Segurança nº 27.033, a Suprema Corte consignou a ausência de competência do CNJ para apreciar resoluções e manifestações volitivas de órgãos e autoridades vinculados a outros Poderes do Estado:

O Conselho Nacional de Justiça não dispõe, constitucionalmente, de competência para deliberar sobre situações que alcancem ou que atinjam resoluções e manifestações volitivas emanadas de órgãos e autoridades vinculados a outros Poderes do Estado e, por isso mesmo, absolutamente estranhos ao âmbito de atribuições institucionais daquele órgão de controle meramente administrativo do Poder Judiciário, ainda que se trate de provimento de cargo de desembargador pela regra do quinto constitucional (CF, art. 94), pois, em tal hipótese, cuidando-se de procedimento subjetivamente complexo (RTJ 178/220 – RTJ 187/233-234 – RTJ 188/663, v.g.), o ato final de

²⁰⁸ PROCEDIMENTO DE CONTROLE ADMINISTRATIVO. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO. QUINTO CONSTITUCIONAL. COMPOSIÇÃO DO TRIBUNAL. NÚMERO ÍMPAR DE VAGAS. PRINCÍPIO DA PARIDADE E REGRA DA ALTERNÂNCIA. APLICAÇÃO DO ART. 100, §2º, DA LOMAN. CRITÉRIO DA SUPERIORIDADE NUMÉRICA. PROCEDIMENTO JULGADO IMPROCEDENTE.

1. Consoante Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, a paridade de representação do Ministério Público e da Advocacia é o princípio geral aplicável à regra do quinto constitucional (MS 20.597/DF, Rel. Min. Octavio Gallotti).

2. Aos Tribunais com número ímpar de assentos reservados ao quinto constitucional, aplica-se a regra da alternância prevista no art. 100, § 2º, da LOMAN, conjugada a critério de superioridade numérica, a fim de se garantir o equilíbrio na distribuição das vagas, na hipótese de vacância de vaga já existente. Precedente STF. (MS 20.597/DF, Rel. Min. Octavio Gallotti).

3. Impossibilidade de fixação de vagas cativas, de modo a evitar a perpetuação da superioridade numérica de quaisquer das classes a que se reserva o quinto constitucional. Precedentes do Conselho Nacional de Justiça.

4. A superioridade de membros do Ministério Público do Trabalho na composição do quinto constitucional do TRT da 9ª Região implica a atribuição da vaga à classe da Advocacia.

5. Procedimento julgado improcedente.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Procedimento de Controle Administrativo. PCA 0001231-33.2016.2.00.0000. PROCEDIMENTO DE CONTROLE ADMINISTRATIVO. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO. QUINTO CONSTITUCIONAL. COMPOSIÇÃO DO TRIBUNAL. NÚMERO ÍMPAR DE VAGAS. PRINCÍPIO DA PARIDADE E REGRA DA ALTERNÂNCIA. APLICAÇÃO DO ART. 100, §2º, DA LOMAN. CRITÉRIO DA SUPERIORIDADE NUMÉRICA. PROCEDIMENTO JULGADO IMPROCEDENTE. [...] Requerente: Ministério Público do Trabalho. Requerido: Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT9). Relator: Conselheiro Rogério Nascimento. Brasília, 14 de março de 2017. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/InfojurisI2/Jurisprudencia.seam?jurisprudenciaIdJuris=48433&indiceListaJurisprudencia=0&tipoPesquisa=LUCENE&firstResult=0>. Acesso em: 31 ago. 2020.

²⁰⁹ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Medida Liminar em Procedimento de Controle Administrativo. PCA 0002489-15.2015.2.00.0000. FORMAÇÃO DE LISTAS TRÍPLICES PARA PREENCHIMENTOS DE VAGAS ORIUNDAS DO QUINTO CONSTITUCIONAL NOS TRIBUNAIS. NECESSIDADE DE QUE A VOTAÇÃO SEJA ABERTA, NOMINAL E FUNDAMENTADA, QUANDO A CONSTITUIÇÃO NÃO DETERMINAR, EXPRESSAMENTE, O VOTO SECRETO. PRECEDENTES DO CNJ. PEDIDO JULGADO PROCEDENTE. Relator: Norberto Campelo. Brasília, 11 de outubro de 2016. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/InfojurisI2/Jurisprudencia.seam?jurisprudenciaIdJuris=48334&indiceListaJurisprudencia=0&tipoPesquisa=LUCENE&firstResult=0>. Acesso em: 17 nov. 2020.

investidura pertence, exclusivamente, a agente público que chefia o Poder Executivo (CF, art. 94, parágrafo único).²¹⁰

Por seu turno, ao apreciar as ações judiciais protocolizadas em face de irregularidades nos procedimentos de escolha de desembargadores via quinto constitucional, o Supremo Tribunal Federal adentra a questão apenas diante da violação de requisitos constitucionais objetivos para a investidura²¹¹ ou de aspectos procedimentais, como a necessidade de votação aberta, nominal e fundamentada frente ao princípio da publicidade.²¹² A Corte Suprema

²¹⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. (2. Turma) Agravo Regimental em Mandado de Segurança. *MS 27033 AgR/DF*. MANDADO DE SEGURANÇA – PROCEDIMENTO DE CONTROLE ADMINISTRATIVO – ATO COATOR EMANADO DO E. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – PROVIMENTO DO CARGO DE DESEMBARGADOR DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA ESTADUAL PELA REGRA DO QUINTO CONSTITUCIONAL – FORMAÇÃO DA LISTA TRÍPLICE – NOMEAÇÃO – ATO ADMINISTRATIVO COMPLEXO, DO QUAL PARTICIPAM O TRIBUNAL DE ORIGEM E O CHEFE DO PODER EXECUTIVO (CF, ART. 94, PARÁGRAFO ÚNICO) – DELIBERAÇÃO DAQUELE ÓRGÃO DE CONTROLE DO PODER JUDICIÁRIO REFERENTE A QUEM JÁ FOI NOMEADO PELO GOVERNADOR DE ESTADO E DEVIDAMENTE EMPOSSADO – INCOMPETÊNCIA MATERIAL DO CNJ PARA PROFERIR DECISÕES ADMINISTRATIVAS QUE ALCANÇEM OU ATINJAM MANIFESTAÇÕES VOLITIVAS EMANADAS DE ÓRGÃOS OU AUTORIDADES ABSOLUTAMENTE ESTRANHOS AO SEU ÂMBITO DE ATUAÇÃO – LEGITIMIDADE JURÍDICA DA DECISÃO AGRAVADA, CUJA EFICÁCIA RESTA INTEIRAMENTE MANTIDA – RECURSO DE AGRAVO IMPROVIDO. Agravante: União. Agravado: Estado de Mato Grosso do Sul. Relator Ministro Celso de Mello. Brasília, 30 de junho de 2015. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=308014542&ext=.pdf>. Acesso em: 31 ago. 2020.

²¹¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Mandado de Segurança. *MS 25624/SP*. I. Mandado de Segurança: processo de escolha de candidatos a cinco vagas de Desembargador do Tribunal de Justiça de São Paulo, correspondente à cota no "quinto constitucional" da advocacia: composição de lista sêxtupla pelo Tribunal de Justiça que, desprezando a lista sêxtupla específica organizada pelo Conselho Seccional da OAB para a primeira das vagas, substituiu os seus integrantes por nomes remanescentes das listas indicadas para as vagas subsequentes e, dentre eles, elaborou a lista tríplice: contrariedade ao art. 94 e seu parágrafo único da Constituição Federal: declaração de nulidade de ambas as listas, sem prejuízo da eventual devolução pelo Tribunal de Justiça à OAB da lista sêxtupla apresentada para a vaga, se fundada em razões objetivas de carência, por um ou mais dos indicados, dos requisitos constitucionais, para a investidura e do controle jurisdicional dessa recusa, acaso rejeitada pela Ordem. II. O "quinto constitucional na ordem judiciária constitucional brasileira: fórmula tradicional, a partir de 1934 - de livre composição pelos tribunais da lista de advogados ou de membros do Ministério Público - e a fórmula de compartilhamento de poderes entre as entidades corporativas e os órgãos judiciários na seleção dos candidatos ao "quinto constitucional" adotada pela Constituição vigente (CF, art. 94 e parágrafo único). Impetrante: Ordem dos Advogados do Brasil – Seção de São Paulo. Impetrado: Órgão Especial do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. Relator: Ministro Sepúlveda Pertence. Brasília, 6 de setembro de 2006. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur7322/false>. Acesso em: 31 ago. 2020.

²¹² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Medida cautelar em Mandado de Segurança. *MS 31923 MC/RN*. 'Quinto constitucional' (CF, art. 94). Elaboração de lista tríplice por tribunal de justiça. Observância do princípio da publicidade, em oposição à prática dos *arcana imperii*, como fator de legitimação constitucional das deliberações dos órgãos do Poder Judiciário. Aparente validade da resolução do CNJ que consagrou, em tal hipótese, a necessidade de 'votação aberta, nominal e fundamentada'. Importância da transparência dos atos estatais como elemento viabilizador do escrutínio público. A ruptura dos círculos de indevassabilidade das deliberações do poder. Instituição do regime de sigilo fora das hipóteses constitucionalmente autorizadas: medida que transgredir o princípio democrático e que vulnera o espírito da República. A questão do repúdio a atos inconstitucionais e a defesa da integridade da Constituição por órgãos administrativos: distinção necessária entre declaração de inconstitucionalidade (matéria sob reserva de jurisdição) e recusa de aplicabilidade de atos reputados inconstitucionais. Pretensão mandamental aparentemente desvestida de plausibilidade jurídica. Medida cautelar indeferida. Impetrante: Glauber Antônio Nunes Rêgo. Impetrado: Conselho Nacional de Justiça.

considera que o controle judicial, em regra, não deve incidir sobre os atributos de “notório saber jurídico” e “reputação ilibada”:

Pode o Tribunal recusar-se a compôr a lista tríplice dentre os seis indicados, se tiver razões **objetivas** para recusar a algum, a alguns ou a todos eles, as qualificações pessoais reclamadas pelo art. 94 da Constituição (v.g. mais de dez ano de carreira no MP ou de efetiva atividade profissional na advocacia.)

A questão é mais delicada se a objeção do Tribunal fundar-se na carência dos atributos de “notório saber jurídico” ou de “reputação ilibada”: a respeito de ambos esses requisitos constitucionais, o poder de emitir juízo negativo ou positivo se transferiu, por força do art. 94 da Constituição, dos Tribunais de cuja composição se trate para a entidade de classe correspondente. (grifos do autor.)²¹³

De outro lado, no tocante à indicação para as vagas dos Tribunais Superiores e do Supremo Tribunal Federal, a Constituição (arts. 101, 103-B, 104, 111-A, 119 e 123), a LOMAN (arts. 2º, 6º, 7º, 8º e 12) e o Regimento Interno do Senado Federal²¹⁴ (art. 383) dispõem sucintamente sobre o assunto. Inicialmente, para o Supremo Tribunal Federal (art. 101 da Constituição), exceção feita à condição de cidadão e à idade, os requisitos são abertos e propensos à análise subjetiva, consistindo nas exigências de “notável saber jurídico e reputação ilibada”.²¹⁵

Relator: Ministro Celso de Mello. Brasília, 17 de abril de 2013. Disponível em:

<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=134843220&ext=.pdf>. Acesso em: 31 ago. 2020.

²¹³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Mandado de Segurança. *MS 25624/SP*. I. Mandado de Segurança: processo de escolha de candidatos a cinco vagas de Desembargador do Tribunal de Justiça de São Paulo, correspondente à cota no "quinto constitucional" da advocacia: composição de lista sêxtupla pelo Tribunal de Justiça que, desprezando a lista sêxtupla específica organizada pelo Conselho Seccional da OAB para a primeira das vagas, substituiu os seus integrantes por nomes remanescentes das listas indicadas para as vagas subseqüentes e, dentre eles, elaborou a lista tríplice: contrariedade ao art. 94 e seu parágrafo único da Constituição Federal: declaração de nulidade de ambas as listas, sem prejuízo da eventual devolução pelo Tribunal de Justiça à OAB da lista sêxtupla apresentada para a vaga, se fundada em razões objetivas de carência, por um ou mais dos indicados, dos requisitos constitucionais, para a investidura e do controle jurisdicional dessa recusa, acaso rejeitada pela Ordem. II. O "quinto constitucional na ordem judiciária constitucional brasileira: fórmula tradicional, a partir de 1934 - de livre composição pelos tribunais da lista de advogados ou de membros do Ministério Público - e a fórmula de compartilhamento de poderes entre as entidades corporativas e os órgãos judiciários na seleção dos candidatos ao "quinto constitucional" adotada pela Constituição vigente (CF, art. 94 e parágrafo único). Impetrante: Ordem dos Advogados do Brasil – Secção de São Paulo. Impetrado: Órgão Especial do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. Relator: Ministro Sepúlveda Pertence. Brasília, 6 de setembro de 2006. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur7322/false>. Acesso em: 31 ago. 2020.

²¹⁴ SENADO FEDERAL. *Regimento Interno*. 1970. Disponível em:

<https://www25.senado.leg.br/documents/12427/45868/RISF+2018+Volume+1.pdf/cd5769c8-46c5-4c8a-9af7-99be436b89c4>. Acesso em: 15 mar. 2020.

²¹⁵ Art. 101. O Supremo Tribunal Federal compõe-se de onze Ministros, escolhidos dentre cidadãos com mais de trinta e cinco e menos de sessenta e cinco anos de idade, de notável saber jurídico e reputação ilibada. Parágrafo único. Os Ministros do Supremo Tribunal Federal serão nomeados pelo Presidente da República, depois de aprovada a escolha pela maioria absoluta do Senado Federal.

No que concerne à composição do Conselho Nacional de Justiça, a Constituição (art. 103-B) inclui inicialmente o Presidente do Supremo Tribunal Federal. Além disso, prevê a participação de diversos outros magistrados sem a especificação de qualquer critério garantidor de alternância ou de igualdade para a seleção: um Ministro do Superior Tribunal de Justiça, um Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, um desembargador de Tribunal de Justiça, um juiz estadual, um juiz de Tribunal Regional Federal, um juiz federal, um juiz de Tribunal Regional do Trabalho e um juiz do trabalho. Além disso, o artigo prevê a inclusão de um membro do Ministério Público da União e outro do Ministério Público dos Estados, e de dois advogados, também sem especificação de qualquer procedimento para a escolha. Por fim, estabelece a participação de dois cidadãos, únicos que devem cumprir algum tipo de condição, ainda que de caráter bastante subjetivo: o notável saber jurídico e a reputação ilibada.²¹⁶

Para os demais Tribunais Superiores - Superior Tribunal de Justiça²¹⁷, Tribunal Superior do Trabalho²¹⁸ e o Tribunal Superior Eleitoral²¹⁹ - há requisitos referentes à nacionalidade, à

²¹⁶ Art. 103-B. O Conselho Nacional de Justiça compõe-se de 15 (quinze) membros com mandato de 2 (dois) anos, admitida 1 (uma) recondução, sendo: I - o Presidente do Supremo Tribunal Federal; II - um Ministro do Superior Tribunal de Justiça, indicado pelo respectivo tribunal; III - um Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, indicado pelo respectivo tribunal; IV - um desembargador de Tribunal de Justiça, indicado pelo Supremo Tribunal Federal; V - um juiz estadual, indicado pelo Supremo Tribunal Federal; VI - um juiz de Tribunal Regional Federal, indicado pelo Superior Tribunal de Justiça; VII - um juiz federal, indicado pelo Superior Tribunal de Justiça; VIII - um juiz de Tribunal Regional do Trabalho, indicado pelo Tribunal Superior do Trabalho; IX - um juiz do trabalho, indicado pelo Tribunal Superior do Trabalho; X - um membro do Ministério Público da União, indicado pelo Procurador-Geral da República; XI - um membro do Ministério Público estadual, escolhido pelo Procurador-Geral da República dentre os nomes indicados pelo órgão competente de cada instituição estadual; XII - dois advogados, indicados pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil; XIII - dois cidadãos, de notável saber jurídico e reputação ilibada, indicados um pela Câmara dos Deputados e outro pelo Senado Federal. [...]

²¹⁷ Art. 104. O Superior Tribunal de Justiça compõe-se de, no mínimo, trinta e três Ministros. Parágrafo único. Os Ministros do Superior Tribunal de Justiça serão nomeados pelo Presidente da República, dentre brasileiros com mais de trinta e cinco e menos de sessenta e cinco anos, de notável saber jurídico e reputação ilibada, depois de aprovada a escolha pela maioria absoluta do Senado Federal, sendo: I - um terço dentre juízes dos Tribunais Regionais Federais e um terço dentre desembargadores dos Tribunais de Justiça, indicados em lista tríplice elaborada pelo próprio Tribunal; II - um terço, em partes iguais, dentre advogados e membros do Ministério Público Federal, Estadual, do Distrito Federal e Territórios, alternadamente, indicados na forma do art. 94.

²¹⁸ Art. 111-A. O Tribunal Superior do Trabalho compor-se-á de vinte e sete Ministros, escolhidos dentre brasileiros com mais de trinta e cinco anos e menos de sessenta e cinco anos, de notável saber jurídico e reputação ilibada, nomeados pelo Presidente da República após aprovação pela maioria absoluta do Senado Federal, sendo: I - um quinto dentre advogados com mais de dez anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício, observado o disposto no art. 94; II - os demais dentre juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho, oriundos da magistratura da carreira, indicados pelo próprio Tribunal Superior.

²¹⁹ Art. 119. O Tribunal Superior Eleitoral compor-se-á, no mínimo, de sete membros, escolhidos: I - mediante eleição, pelo voto secreto: a) três juízes dentre os Ministros do Supremo Tribunal Federal; b) dois juízes dentre os Ministros do Superior Tribunal de Justiça; II - por nomeação do Presidente da República, dois juízes dentre seis advogados de notável saber jurídico e idoneidade moral, indicados pelo Supremo Tribunal Federal. Parágrafo único. O Tribunal Superior Eleitoral elegerá seu Presidente e o Vice-Presidente dentre os Ministros do Supremo Tribunal Federal, e o Corregedor Eleitoral dentre os Ministros do Superior Tribunal de Justiça.

idade, ao notável saber jurídico e à reputação ilibada, além da procedência entre os membros de determinadas carreiras (juízes ou desembargadores de certos Tribunais, advogados e membros do Ministério Público). Vale ressaltar que, para o Tribunal Superior Eleitoral, a Constituição prevê a eleição, pelo voto secreto, de cinco de seus membros (três juízes dentre os Ministros do Supremo Tribunal Federal e dois juízes dentre os Ministros do Superior Tribunal de Justiça).

É peculiar a situação do Superior Tribunal Militar, para o qual o art. 123 da Constituição prevê composição mista, de cinco Ministros civis e dez oriundos das Forças Armadas. Estes, conforme ordena o dispositivo, deverão ser “da ativa e do posto mais elevado da carreira”²²⁰. Neste ponto, vale tecer algumas considerações quanto às especiais dificuldades para ascensão das mulheres ao cargo de Ministra oriunda das Forças Armadas. Para alcançar os postos mais elevados da carreira, é necessário concluir as escolas de formação de oficiais: no Exército, a Academia Militar das Agulhas Negras – AMAN, na Marinha, a Escola Naval, e, no âmbito da Aeronáutica, a Academia da Força Aérea – AFA.

Quanto ao Exército, as mulheres foram admitidas a realizar a inscrição para ingresso na Academia Militar das Agulhas Negras apenas em 2016, por meio das Instruções Reguladoras do Concurso de Admissão e da Matrícula na Escola Preparatória de Cadetes do Exército, Portaria nº 76 - DECEX, de 27 de abril de 2016, que “Aprova as Instruções Reguladoras do Concurso de Admissão e da Matrícula na Escola Preparatória de Cadetes do Exército, referentes ao concurso de admissão, em 2016, para matrícula em 2017” (IRCAM/EsPCEX – EB60-IR15.001).²²¹ Ainda assim, permanecem restrições às candidatas do sexo feminino. A um, o quantitativo de vagas é bastante reduzido em relação aos homens - o art. 2º do Edital do Concurso de Admissão à Escola Preparatória de Cadetes do Exército lançado em 2019 reserva quatrocentas vagas para o sexo masculino e cinquenta para o sexo feminino. A dois, as

²²⁰ Art. 123. O Superior Tribunal Militar compor-se-á de quinze Ministros vitalícios, nomeados pelo Presidente da República, depois de aprovada a indicação pelo Senado Federal, sendo três dentre oficiais-generais da Marinha, quatro dentre oficiais-generais do Exército, três dentre oficiais-generais da Aeronáutica, todos da ativa e do posto mais elevado da carreira, e cinco dentre civis. Parágrafo único. Os Ministros civis serão escolhidos pelo Presidente da República dentre brasileiros maiores de trinta e cinco anos, sendo: I - três dentre advogados de notório saber jurídico e conduta ilibada, com mais de dez anos de efetiva atividade profissional; II - dois, por escolha paritária, dentre juízes auditores e membros do Ministério Público da Justiça Militar.

²²¹ BRASIL. Ministério da Defesa. Exército Brasileiro. Departamento de Educação e Cultura do Exército. *Instruções Reguladoras do Concurso de Admissão e da Matrícula na Escola Preparatória de Cadetes do Exército*. 2016. Disponível em: http://www.decex.eb.mil.br/port_2016/Port%20Nr%2076-DECEX%20-%20IRCAM-CA-EsPCEX2016.pdf. Acesso em: 13 mar. 2020. p. 14-15.

candidatas não podem se inscrever para todos os cursos. O Edital de 2019 permite às mulheres o acesso a apenas dois dos sete cursos franqueados aos homens, vedado o acesso às Armas Fins²²². Na Marinha, a plena integração das mulheres ocorreu apenas em 2018. Até então, as candidatas do sexo feminino à Escola Naval sofriam restrições não impostas aos seus colegas homens, que inviabilizavam o acesso aos graus mais altos da carreira. Enquanto estes podiam optar pelos três Corpos (da Armada, de Fuzileiros Navais e de Intendentes da Marinha), às mulheres só cabia permanecer no terceiro. Porém, apenas o segundo, o Quadro de Oficiais Fuzileiros Navais, permite chegar à posição de Almirante de Esquadra, enquanto o de Intendentes da Marinha leva apenas à posição de Vice-Almirante. Estas restrições não mais permanecem, conforme se infere do Edital referente ao processo de seleção de 2018.²²³ Por seu turno, a Aeronáutica admitiu o ingresso de mulheres em sua Academia da Força Aérea - AFA, que permite alcançar o mais alto posto da carreira, apenas a partir de 2003.²²⁴

Desse modo, são evidentes as dificuldades para uma mulher obter a indicação para Ministra do Superior Tribunal Militar enquanto representante das Forças Armadas, segmento representativo da maior parte das vagas desta Corte - dez entre quinze. Os assentos, portanto, historicamente foram integralmente reservados aos homens mediante a exclusão das mulheres dos cursos que permitem o acesso aos mais altos graus das carreiras.

Quanto ao controle das indicações para os assentos mais elevados do Poder Judiciário, o Supremo Tribunal Federal recebe ações que impugnam a designação de Ministros. Recentemente, foram formalmente impugnadas as indicações de Gilmar Mendes, por meio da

²²² Art. 156. Durante a realização do Curso, o Aluno/Cadete é considerado militar da ativa, com precedência hierárquica prevista na Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980 (Estatuto dos Militares). § 1º Durante a realização do Curso na AMAN, o Cadete do sexo masculino optará por um dos seguintes cursos: Infantaria, Cavalaria, Artilharia, Engenharia, Comunicações, Intendência e Material Bélico. Esta escolha será subordinada ao rendimento escolar, dentro dos percentuais estabelecidos pelo Estado-Maior do Exército, conforme o preconizado pelo Regimento Interno da AMAN. § 2º Durante a realização do Curso na AMAN, a Cadete do sexo feminino optará por um dos seguintes cursos: Intendência e Material Bélico. Esta escolha será subordinada ao rendimento escolar, dentro dos percentuais estabelecidos pelo Estado-Maior do Exército, conforme o preconizado pelo Regimento Interno da AMAN. MINISTÉRIO da Defesa. Exército Brasileiro. Escola Preparatória de Cadetes do Exército. Ato Edital nº 02/SCONC, de 23 de abril de 2019. Disponível em: <http://www.espcex.eb.mil.br/downloads/edital2019.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2020.

²²³ MARINHA DO BRASIL. *Edital de 03 de abril de 2018*. Concurso Público de Admissão à Escola Naval em 2018 (CPAEN/2018). Disponível em: https://www.marinha.mil.br/sspm/sites/www.marinha.mil.br/sspm/files/arquivo/editais_antigos/CPAEN_2018.pdf. Acesso em: 13 mar. 2020.

²²⁴ FORÇA AÉREA BRASILEIRA. Mulheres no comando nas Forças-Armadas: as histórias das duas únicas hoje no topo da carreira - e por que há só duas. *BBC News*, 08 mar. 2020. Disponível em: <http://www.fab.mil.br/notimp/mostra/09-03-2020>. Acesso em: 24 mar. 2020.

Ação Popular PET 2695²²⁵, e do Ministros Dias Toffoli, por meio da Ação Popular PET 4666.²²⁶ Ambas foram julgadas extintas sem a resolução do mérito sob o entendimento de falta de competência da Corte para a sua apreciação e tiveram seus pedidos arquivados.

Vale registrar que o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil intentou o Mandado de Segurança nº 13.532/DF em face do Superior Tribunal de Justiça para contestar a rejeição da lista sêxtupla apresentada pela entidade para o preenchimento de vaga destinada aos advogados naquele Tribunal. Na ocasião, defendeu que a rejeição deveria estar devidamente motivada e encontrar fundamento na ausência do preenchimento dos requisitos constitucionais para o cargo pelo candidato. O Superior Tribunal de Justiça²²⁷ decidiu pela possibilidade de votação secreta, sem qualquer motivação, das indicações, entendimento mantido em grau recursal pelo Supremo Tribunal Federal.²²⁸ Para Marina Santos, nessa ocasião, os Tribunais reconheceram a utilização de parâmetros não previstos na Constituição, meramente íntimos e desprovidos de publicidade na escolha de seus Ministros.²²⁹ Assim, para a autora, a completa ausência de especificação dos requisitos normativos para a seleção é duplamente prejudicial: não só possibilita a nomeação de candidato desprovido da qualificação exigida, como autoriza

²²⁵ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Petição. *PET 2695/MT*. Requerente: Celso Marques Araújo. Requerido: Presidente da República. Relator: Ministro Celso de Mello. Brasília, 21 de maio de 2002. Publicação: DJ de 27 de maio de 2002, p. 00041.

²²⁶ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Petição. *PET 4666/DF*. Requerente: Eduardo Luiz Rocha Cubas. Requerido: Presidente da República. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Brasília, 29 de setembro de 2009. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=3765914>. Acesso em: 31 ago. 2020.

²²⁷ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. (Corte Especial). Mandado de Segurança. *MS 13532/DF*. MANDADO DE SEGURANÇA. PROCESSO DE ESCOLHA DE CANDIDATOS A MINISTRO DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA EM VAGA DESTINADA A ADVOGADO. SOBRESTAMENTO DOS PROCESSOS DE ESCOLHA DE CANDIDATOS A VAGAS DESTINADAS A DESEMBARGADORES ESTADUAIS E MEMBROS DO MINISTÉRIO PÚBLICO. PERDA SUPERVENIENTE DO OBJETO DO MANDAMUS. PEDIDO PARA IMEDIATA ELABORAÇÃO DA LISTA DE ADVOGADOS. VIOLAÇÃO DE DIREITO LÍQUIDO E CERTO. INEXISTÊNCIA. Impetrante: Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil. Impetrado: Superior Tribunal de Justiça. Relator: Ministro Paulo Gallotti. Brasília, 1º de julho de 2008. Disponível em: https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=799879&num_registro=200800942837&data=20081024&formato=PDF. Acesso em: 31 ago. 2020.

²²⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. (2. Turma) Recurso Ordinário em Mandado de Segurança. *RMS 27920/DF*. RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. CONSTITUCIONAL. ELABORAÇÃO DE LISTA TRÍPLICE PARA PREENCHIMENTO DE VAGA DESTINADA AOS ADVOGADOS NO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA [ART. 104, II C/C ART. 94 DA CB/88]. DEVER-PODER DO TRIBUNAL SUPERIOR. REJEIÇÃO DE LISTA SÊXTUPLA ENCAMINHADA PELO CONSELHO FEDERAL DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. POSSIBILIDADE. HIPÓTESE DIVERSA DA QUE ALUDE O INCISO X DO ARTIGO 93 DA CONSTITUIÇÃO. RECURSO IMPROVIDO. Recorrente: Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil. Recorrido: Superior Tribunal de Justiça. Relator: Ministro Eros Grau. Brasília, 06 de outubro de 2009. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur170380/false>. Acesso em: 31 ago. 2020.

²²⁹ SANTOS, Marina França. *A importância da diversidade de gênero nos tribunais superiores brasileiros: o princípio da imparcialidade forte a partir da standpoint theory*. 2016. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2016. p. 36.

a exclusão de concorrentes sem razão jurídica para tanto, viabilizando a prevalência de escolhas pessoalizadas e a manutenção de preconceitos e discriminações:

Consequentemente, [...], a ausência de especificação do que se pode entender por tais características no âmbito específico do exercício do cargo de magistrado pode ter consequências opostas e igualmente danosas. Por um lado, a excessiva abertura, a permitir a inclusão de pessoas sem a preparação adequada para o exercício do cargo; por outro, o excessivo fechamento, a excluir pessoas e categorias de pessoas sem motivo juridicamente justificável. Em um e em outro caso, é possível a manipulação dos critérios e a realização de escolhas pautadas por preferências pessoais dos responsáveis pelo recrutamento, aptas a reproduzir, inclusive, preconceitos e padrões sociais discriminatórios.²³⁰

O único mecanismo de participação e controle social em todo o processo de seleção de Ministros está consubstanciado na alínea *c* do inciso II do artigo 383 do Regimento Interno do Senado Federal. O dispositivo possibilita à sociedade encaminhar informações sobre o indicado ou perguntas a ele dirigidas, as quais serão submetidas ao Relator:

Art. 383. Na apreciação do Senado Federal sobre a escolha de autoridades, observar-se-ão as seguintes normas:
II - o exame das indicações feitas na forma do inciso III do art. 52 da Constituição Federal seguirá as seguintes etapas:
[...]
c) o portal do Senado Federal possibilitará à sociedade encaminhar informações sobre o indicado ou perguntas a ele dirigidas, que serão submetidas ao exame do relator com vistas ao seu aproveitamento, inclusive quanto à necessidade de realização de audiência pública em face das informações e indagações recebidas;

Na prática, o procedimento foi inutilizado no âmbito do Senado, que se limitou a “encaminhar ao indicado um compilado com todas as perguntas feitas pela sociedade civil e, em seguida, sem que fossem respondidas e sequer lidas as questões, encaminhou-se o procedimento para a votação do indicado”.²³¹

Em suma, é possível inferir que, no que concerne às indicações de desembargadores para as vagas reservadas ao quinto constitucional e à nomeação de Ministros para os Tribunais Superiores e o Supremo Tribunal Federal, a escolha é pautada em parâmetros quase inteiramente subjetivos, pessoais, ocultos, desacompanhados de quaisquer critérios

²³⁰ SANTOS, Marina França. *A importância da diversidade de gênero nos tribunais superiores brasileiros: o princípio da imparcialidade forte a partir da standpoint theory*. 2016. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2016. p. 41-42.

²³¹ SANTOS, Marina França. *A importância da diversidade de gênero nos tribunais superiores brasileiros: o princípio da imparcialidade forte a partir da standpoint theory*. 2016. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2016. p. 51.

garantidores da igualdade de gênero ou impeditivos da reprodução dos preconceitos das autoridades que conduzem as seleções. O procedimento de escolha, visivelmente violentador de inúmeros mandamentos constitucionais, ainda é caracterizado pela ausência de controle nas esferas legislativa e judicial e pelo menosprezo do mecanismo que permitiria a participação e o controle da sociedade.

2.3 Considerações finais

A despeito dos numerosos dispositivos constitucionais e tratados internacionais ratificados pelo Brasil que exigem a igualdade entre homens e mulheres e a inserção destas em todos os níveis da esfera pública, a legislação infraconstitucional atual é insuficiente para fazer valer estes mandamentos no que concerne ao ingresso, à ascensão e às nomeações do Poder Judiciário. Com efeito, o aparato normativo infraconstitucional pertinente ao tema é escasso e dispõe apenas de maneira não impositiva sobre a observância da igualdade de gênero, omissão que reflete na forma como tais escolhas são realizadas.

Do exame dos Editais de abertura de concursos públicos para ingresso de juízes de primeiro grau relacionados neste capítulo, percebe-se que a ausência de normas infraconstitucionais aptas a assegurar a aplicação de parâmetros adequados à Constituição de 1988 e aos compromissos internacionais dos quais o Brasil é signatário influencia diretamente no formato dessas seleções, indistintamente nas esferas estadual e federal. Como se vê, não somente os editais permitem aos examinadores conferir tratamento desigual entre os candidatos, como trazem critérios altamente subjetivos e desacompanhados de fundamentação na avaliação, além de regras de constitucionalidade bastante duvidosa, como o impedimento de interposição de recurso em face da prova oral. As Comissões são formadas majoritariamente ou exclusivamente por homens, demonstrando o descumprimento da Resolução CNJ nº 255, de 2018, que institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário, assim como a exclusão de desembargadoras, juízas, advogadas e professoras da participação em espaços da magistratura, com efeitos nocivos para as candidatas do sexo feminino e para as juízas no decorrer da carreira.

No que concerne às promoções de juízes, nem mesmo parâmetros consentâneos aos princípios constitucionais básicos relacionados à administração pública são observados. A despeito da exigência de respeito aos princípios da legalidade, da impessoalidade, da

moralidade, da publicidade e da eficiência decorrente do *caput* do art. 37 da Constituição de 1988, e do necessário reconhecimento dos avanços promovidos a partir da Emenda Constitucional nº 45, de 2004, ainda persevera a cultura historicamente consolidada de subjetivismos, obscuridades e aplicação casuística e desigual dos critérios de avaliação.

Finalmente, a respeito das indicações de desembargadores para as vagas reservadas ao quinto constitucional e das nomeações de Ministros para os Tribunais Superiores, o Conselho Nacional de Justiça e o Supremo Tribunal Federal, verifica-se que a escolha pautada em parâmetros quase inteiramente subjetivos, íntimos e desacompanhada de mecanismos garantidores da igualdade de gênero é seguida da ausência de controle público, político e judicial. De fato, o Judiciário brasileiro encontra-se ainda distante da “construção de mecanismos e práticas transparentes e participativas para a nomeação e seleção de candidatos às vagas nos tribunais superiores”, apontada como essencial para a democratização e a garantia da pluralidade no Poder Judiciário brasileiro.²³²

A manutenção de seleções personalizadas, permitindo a incidência de favoritismos e preconceitos, é prejudicial não apenas aos grupos marginalizados, mas à própria realização do princípio constitucional da eficiência. Tais métodos de seleção reduzem a qualidade do serviço prestado pelo Judiciário à população, na medida em que incentivam a promoverem as pessoas erradas e permitem a assunção de cargos por pessoas não qualificadas para tanto.²³³ Diante desse contexto, passa-se a analisar, no próximo capítulo, quais medidas podem ser adotadas com o fim de empreender melhorias a este cenário.

²³² SEVERI, Fabiana Cristina. O gênero da justiça e a problemática da efetivação dos direitos humanos das mulheres. *Revista Direito & Práxis*, Rio de Janeiro, v. 07, n. 13, p. 81-115, 2016. p. 109.

²³³ BOHNET, Iris. *What works: gender equality by design*. Cambridge, Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press, 2016. p. 115.

3 INSTRUMENTOS JURÍDICOS PARA A MELHORIA DA INCLUSÃO FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO: A) ADOTADOS POR OUTRAS INSTITUIÇÕES BRASILEIRAS; B) IMPLEMENTADOS EM PAÍSES ESTRANGEIROS; E C) RECOMENDADOS POR ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS.

A adoção de determinados instrumentos jurídicos - ações afirmativas, políticas públicas ou alterações na legislação e nos regulamentos que formatam o ingresso, a ascensão e a indicação aos cargos do Poder Judiciário - pode reduzir ou eliminar a discriminação de gênero na composição da magistratura. Desse modo, pretende-se neste capítulo verificar os mecanismos jurídicos existentes no Brasil, implementados em outros países e recomendados por organizações internacionais para a melhoria da inclusão feminina no sistema judicial.

Primeiramente, intenciona-se voltar o estudo para a análise de soluções em prática no Brasil, encontradas na legislação nacional e adotadas por outras instituições brasileiras, a fim de verificar a existência de instrumentos que fomentem a seleção igualitária. A segunda parte da pesquisa será focada em encontrar, por meio da busca na teoria, na legislação e na jurisprudência estrangeiras, assim como nos documentos elaborados por organismos internacionais, propostas jurídicas para a superação ou a redução do problema. Em conclusão, objetiva-se sintetizar propostas de instrumentos transponíveis para o Poder Judiciário brasileiro para o avanço no que concerne à igualdade de gênero entre os seus membros.

Quanto à efetividade da implementação de providências relacionadas à promoção da igualdade entre mulheres e homens, vale fazer um breve exame do resultado daquelas já postas em prática no Brasil. No âmbito dos nossos demais Poderes, é possível verificar a existência de algumas iniciativas recentes voltadas à promoção da igualdade de gênero na esfera pública, a partir de 2003.²³⁴

No Poder Executivo, em 2003, sobreveio a criação de órgão específico para o enfrentamento das questões de gênero, a Secretaria de Políticas para as Mulheres, por meio do Decreto nº 4.625, de 21 de março de 2003.²³⁵ Atualmente, a Secretaria Nacional de Políticas

²³⁴ Não se abordará medidas anteriores a este período por não terem sido localizadas providências de efeitos relevantes sobre o tema até 2003. Ressalva-se apenas a criação dos Conselhos de Direitos da Mulher, tendo o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher - CNDM sido instituído em 1985, pela Lei nº 7.353.

²³⁵ BRASIL. *Decreto nº 4.625, de 21 de março de 2003*. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, órgão integrante

para as Mulheres integra a estrutura do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, nos termos do Decreto nº 9.673, de 2 de janeiro de 2019.²³⁶ Por meio do Decreto de 18 de dezembro de 2003, foi convocada a 1ª Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, realizada em 2004, com o objetivo de propor diretrizes para fundamentação do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres.²³⁷ Após, outras três Conferências foram realizadas. O Decreto nº 9.585, de 27 de novembro de 2018, convocou a quinta edição do evento.²³⁸

Ainda no campo do Executivo, o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, criado pela Portaria nº 39, de 22 de setembro de 2005, da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres²³⁹, e coordenado pela Secretaria de Políticas para as Mulheres do então Ministério das Mulheres, Igualdade Racial e Direitos Humanos, também foi instituído com o objetivo de combater as dinâmicas de discriminação e desigualdade de gênero e raça praticadas no ambiente de trabalho e de promover a igualdade de gênero e raça no que diz respeito às relações formais de trabalho e à ocupação de cargos de direção. O Programa, criado em 2005, encontra-se em sua sexta edição, e conta com a participação de diversas empresas públicas e privadas. Além disso, o Decreto nº 9.586, de 27 de novembro de 2018²⁴⁰, instituiu o Sistema Nacional de Políticas para as Mulheres - Sinapom, vinculado à Secretaria Nacional de Políticas para

da Presidência da República, e dá outras providências. Disponível em:

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2003/decreto-4625-21-marco-2003-496068-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 31 ago. 2020.

²³⁶ BRASIL. *Decreto nº 9.673, de 2 de janeiro de 2019*. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, remaneja cargos em comissão, Funções Comissionadas do Poder Executivo e Funções Gratificadas, transforma cargos em comissão do grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS e substitui cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS por Funções Comissionadas do Poder Executivo – FCPE. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D9673.htm. Acesso em: 31 ago. 2020.

²³⁷ BRASIL. *Decreto de 18 de dezembro de 2003*. Convoca a 1ª Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/DNN/2003/Dnn10089.htm. Acesso em: 13 set. 2020.

²³⁸ BRASIL. *Decreto nº 9.585, de 27 de novembro de 2018*. Convoca a V Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9585.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%209.585%2C%20DE%2027,que%20lhe%20confere%20o%20art.13. Acesso em: 13 set. 2020.

²³⁹ BRASIL. Secretaria de Políticas para Mulheres. *Portaria nº 39, de 22 de setembro de 2005*. Aprova o “Programa Pró-Equidade de Gênero”, em consonância com os objetivos, normas e critérios gerais constantes do Anexo desta Portaria, com vistas à implantação e operacionalização do referido Programa. Disponível em: <https://www.diariodasleis.com.br/legislacao/federal/83853-aprova-o-uprograma-pru-equidade-de-gunerou-em-consonancia-com-os-objetivos-normas-e-criturios-gerais-constant-es-do-anexo-desta-portaria-com-vistas-u-implantauuo-e-operacionalizauuo-do-referido-prog.html>. Acesso em: 31 ago. 2020.

²⁴⁰ BRASIL. *Decreto nº 9.586, de 27 de novembro de 2018*. Institui o Sistema Nacional de Políticas para as Mulheres e o Plano Nacional de Combate à Violência Doméstica. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9586.htm. Acesso em: 31 ago. 2020.

Mulheres do então Ministério dos Direitos Humanos. Além de trazer o Plano Nacional de Combate à Violência Doméstica, o Sistema também objetiva a inclusão das mulheres nos processos de desenvolvimento social, econômico, político e cultural do País.

Por sua vez, o Poder Legislativo conta com política de cotas instituída em lei para o fomento da inclusão feminina desde o ano de 2009. Trata-se da Lei nº 12.034, de 29 de setembro de 2009, que alterou a Lei das Eleições - Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997 - para prever que “cada partido ou coligação preencherá o mínimo de 30% (trinta por cento) e o máximo de 70% (setenta por cento) para candidaturas de cada sexo”.²⁴¹ Também, em 2009, sobreveio a Resolução da Câmara dos Deputados nº 10, de 2009²⁴², que criou a Procuradoria Especial da Mulher, alterando o Regimento Interno da Câmara dos Deputados. A Procuradoria é voltada a ações relacionadas aos direitos das mulheres, inclusive em relação à baixa representação política. O Tribunal Superior Eleitoral, a partir da Resolução TSE nº 23.553, de 18 de dezembro de 2017²⁴³, posteriormente alterada pela Resolução nº 23.575, de 28 de junho de 2018²⁴⁴, estabeleceu que os partidos políticos devem destinar ao financiamento de campanhas de suas candidatas no mínimo 30% do total de recursos do Fundo Partidário utilizado nas campanhas eleitorais. Em maio de 2020, a matéria obteve novo progresso: por ocasião do julgamento da consulta formulada pela Senadora Lídice da Mata, o Tribunal Superior Eleitoral determinou a observância da cota para mulheres também na composição dos órgãos internos dos partidos.²⁴⁵

²⁴¹ BRASIL. *Lei nº 12.034, de 29 de setembro de 2009*. Altera as Leis nos 9.096, de 19 de setembro de 1995 - Lei dos Partidos Políticos, 9.504, de 30 de setembro de 1997, que estabelece normas para as eleições, e 4.737, de 15 de julho de 1965 - Código Eleitoral. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L12034.htm. Acesso em: 31 ago. 2020.

²⁴² CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Resolução da Câmara dos Deputados nº 10, de 2009*. Cria a Procuradoria Especial da Mulher, alterando o Regimento Interno da Câmara dos Deputados, aprovado pela Resolução nº 17 de 1989, e da outras providências. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/rescad/2009/resolucaodacamaradosdeputados-10-21-maio-2009-588668-publicacaooriginal-113377-pl.html>. Acesso em: 31 ago. 2020.

²⁴³ BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. *Resolução TSE nº 23.553, de 18 de dezembro de 2017*. Dispõe sobre a arrecadação e os gastos de recursos por partidos políticos e candidatos e sobre a prestação de contas nas eleições. Disponível em: <http://www.tse.jus.br/legislacao-tse/res/2017/RES235532017.html>. Acesso em: 13 set. 2020.

²⁴⁴ BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. *Resolução TSE nº 23.575, de 28 de junho de 2018*. Altera a Resolução-TSE nº 23.553, de 18 de dezembro de 2017, que dispõe sobre a arrecadação e os gastos de recursos por partidos políticos e candidatos e sobre a prestação de contas nas eleições. Disponível em: <http://www.tse.jus.br/legislacao/compilada/res/2018/resolucao-no-23-575-de-28-de-junho-de-2018>. Acesso em: 13 set. 2020.

²⁴⁵ BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. *TSE entende ser aplicável reserva de gênero para mulheres nas eleições para órgãos partidários*. 2020. Disponível em: <http://www.tse.jus.br/imprensa/noticias-tse/2020/Maio/tse-entende-ser-aplicavel-reserva-de-genero-para-mulheres-nas-eleicoes-para-orgaos-partidarios>. Acesso em: 08 jun. 2020.

Quanto à efetividade das providências descritas, no Poder Legislativo, as mulheres ainda ocupam um percentual baixo do total dos congressistas. Segundo dados fornecidos pelo Tribunal Superior Eleitoral, na Câmara dos Deputados, em 2018, foram eleitas 77 parlamentares, o que significa que as mulheres representam 15% da casa. Por sua vez, no Senado Federal, sete mulheres foram eleitas e, portanto, representam somente 13% dos parlamentares²⁴⁶. No Poder Executivo, também há disparidade entre homens e mulheres na ocupação dos cargos mais altos. O relatório da pesquisa “Mulheres e Homens em Ocupação de DAS na Administração Pública Federal”, elaborado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, indica que, quanto mais alto o cargo, menor o número de ocupantes mulheres. Em 2011, as mulheres ocupavam apenas 27,2% dos DAS 5 e 23% dos DAS 6 para, respectivamente, 72,8% e 77% entre os homens.²⁴⁷

Os baixos números não significam que as políticas adotadas no âmbito do Legislativo e do Executivo foram inefetivas. Em relação ao Poder Legislativo, após a publicação das Resoluções TSE nº 23.553, de 2017, e nº 23.575, de 2018, sobreveio um aumento de 52,6% no número de mulheres eleitas em 2018 em relação a 2014, segundo notícia publicada no *site* do TSE²⁴⁸. Quanto ao Poder Executivo, o mencionado relatório de pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada também registrou aumento na ocupação de DAS 5 e DAS 6 por mulheres na década anterior ao seu lançamento.²⁴⁹

Assim, pode-se concluir que a determinação de medidas voltadas a efetivar a igualdade de gênero na ocupação do espaço público traz resultados positivos. Porém, é visível que ainda existe um longo caminho para a concretização dos mandamentos constitucionais e das metas assumidas pelo Brasil em seus compromissos internacionais no que concerne à igualdade de gênero.

²⁴⁶ BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. *Número de mulheres eleitas em 2018 cresce 52,6% em relação a 2014*. 2019. Disponível em: <http://www.tse.jus.br/imprensa/noticias-tse/2019/Marco/numero-de-mulheres-eleitas-em-2018-cresce-52-6-em-relacao-a-2014>. Acesso em: 31 ago. 2020.

²⁴⁷ INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Mulheres e Homens em Ocupação de DAS na Administração Pública Federal*. 2012. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7745/1/RP_Mulheres_2012.pdf. Acesso em: 31 ago. 2020. p. 18.

²⁴⁸ BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. *Número de mulheres eleitas em 2018 cresce 52,6% em relação a 2014*. 2019. Disponível em: <http://www.tse.jus.br/imprensa/noticias-tse/2019/Marco/numero-de-mulheres-eleitas-em-2018-cresce-52-6-em-relacao-a-2014>. Acesso em: 31 ago. 2020.

²⁴⁹ INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Mulheres e Homens em Ocupação de DAS na Administração Pública Federal*. 2012. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7745/1/RP_Mulheres_2012.pdf. Acesso em: 31 ago. 2020.

3.1 Instrumentos jurídicos adotados no Brasil para a garantia da igualdade de gênero

3.1.1 Prova oral com garantia de questionamentos e critérios de correção idênticos para todos os candidatos

Conforme analisado no capítulo anterior, a Resolução CNJ nº 75, de 12 de maio de 2009, que “Dispõe sobre os concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário nacional”, não garante a submissão de todos os candidatos a perguntas idênticas na prova oral, ao contrário do que ocorre nas provas objetiva e dissertativa. A Resolução também deixa de exigir espelho de correção que contenha as respostas corretas para os questionamentos e a quantidade de pontos correspondente à cada parcela correta apresentada pelo candidato, mecanismo que garante a pontuação segundo os mesmos critérios para todos os competidores.

Com efeito, dos arts. 64 e 65 da Resolução, infere-se que haverá sorteio público de ponto para cada candidato com a antecedência de 24 (vinte e quatro) horas (§ 2º do art. 65). Segundo o § 3º do art. 65, o candidato será arguido em seu conhecimento técnico sobre os temas relacionados ao ponto sorteado e a Comissão avaliará o “domínio do conhecimento jurídico, a adequação da linguagem, a articulação do raciocínio, a capacidade de argumentação e o uso correto do vernáculo”. Além disso, a nota será atribuída em escala de 0 (zero) a 10 (dez), e a nota final será o resultado da média aritmética simples das notas atribuídas pelos examinadores (§ 5º e § 6º do art. 65). Desse modo, é possível fazer perguntas de complexidade distinta aos concorrentes, assim como avaliá-los segundo critérios diferenciados de rigor.

A título de comparação, vale citar o Edital Concurso Público para Provimento de Cargos Vagos de Advogado da União de 2ª Categoria - Edital de Abertura nº 1 – AGU, de 13 de julho de 2015²⁵⁰, lançado pela Advocacia-Geral da União (AGU). No certame, as perguntas da prova oral foram definidas anteriormente e, portanto, aplicadas de maneira igualitária a todos os candidatos. A prova oral também contou com espelho de correção, impedindo que as mesmas respostas fossem objeto de avaliação com maior ou menor peso pelas comissões examinadoras.

²⁵⁰ CONSELHO SUPERIOR DA ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO. *Edital nº 1 - AGU, de 13 de julho de 2015*. 2015. Disponível em: http://www.cespe.unb.br/concursos/agu_15_adv/arquivos/AGU_ADV_2015_ED_1___ABERTURA.PDF. Acesso em: 26 jun. 2020.

De outro lado, tanto o Edital de Abertura, em seu item 12.6.1, quanto o Edital específico para a Prova Oral, em seu item 4.7, permitem a interposição de recursos em face da prova oral:

12.6.1 Será disponibilizada a gravação para fins de interposição de recurso contra o resultado provisório na prova oral. A disponibilização da gravação visa exclusivamente a interposição de recursos, sendo vedada a sua divulgação para qualquer outro fim.²⁵¹

4.7 Será disponibilizada a gravação para fins de interposição de recurso contra o resultado provisório na prova oral. A disponibilização da gravação visa exclusivamente a interposição de recursos, sendo vedada a sua divulgação para qualquer outro fim.²⁵²

Nota-se, portanto, que alterações simples na Resolução CNJ nº 75, de 2009, poderiam garantir o tratamento igualitário aos candidatos, com a eliminação de questionamentos extraordinários e machistas às candidatas, além de assegurar a conferência de igual pontuação aos concorrentes que tenham apresentado respostas idênticas às questões postas pelos examinadores. Ademais, em caso de menosprezo às regras estabelecidas, a possibilidade de recurso permitiria o questionamento sem necessidade de interposição de ação judicial, facilitando maior controle sobre os processos de seleção inicial.

3.1.2 Promoção por merecimento mediante parâmetros prévios e objetivos

Em relação às promoções por merecimento, recorre-se novamente à regulamentação da AGU, que adota neste procedimento critérios previamente estabelecidos e integralmente objetivos, inclusive no que concerne à pontuação. A Resolução CSAGU nº 3, de 5 de dezembro de 2019, do Conselho Superior da Advocacia-Geral da União, que “Dispõe sobre o Regulamento de promoções relativas às Carreiras da Advocacia-Geral da União”²⁵³, ao tratar da promoção por merecimento, informa a adoção dos seguintes parâmetros para a avaliação:

²⁵¹ CONSELHO SUPERIOR DA ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO. *Edital nº 1 - AGU, de 13 de julho de 2015*. 2015. Disponível em: http://www.cespe.unb.br/concursos/agu_15_adv/arquivos/AGU_ADV_2015_ED_1___ABERTURA.PDF. Acesso em: 26 jun. 2020.

²⁵² CONSELHO SUPERIOR DA ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO. *Edital nº 14 - AGU, de 30 de julho de 2016*. 2016. Disponível em: http://www.cespe.unb.br/concursos/agu_15_adv/arquivos/ED_14_AGU_ADV_2015___RES_FINAL_PROVAS_DISCURSIVAS__CONV_PROVA_ORAL_E_PER_M__D.PDF. Acesso em: 26 jun. 2020.

²⁵³ CONSELHO SUPERIOR DA ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO. *Resolução nº 3, de 5 de dezembro de 2019*. Dispõe sobre o Regulamento de promoções relativas às Carreiras da Advocacia-Geral da União. Disponível em: <http://www.in.gov.br/web/dou/-/resolucao-n-3-de-5-de-dezembro-de-2019-232131090>. Acesso em: 22 maio 2020.

Art. 10. A apuração dos pontos para fins de elaboração da lista de classificação para a promoção por merecimento considerará, observado o disposto neste regulamento:

I - a presteza e a segurança no exercício das atribuições e no desempenho das funções do cargo;

II - a participação e o aproveitamento nos cursos de formação e aperfeiçoamento;

III - a publicação de matéria doutrinária de natureza jurídica, de gestão, administração e de tecnologia da informação;

IV - o exercício do ensino nas áreas de Direito, Gestão, Administração e Tecnologia da Informação;

V - o exercício das funções em local definido como de difícil provimento; e

VI - o exercício de cargo em comissão, função comissionada, encargo e o desempenho de atividades relevantes.

Vale ressaltar que a presteza e a segurança no exercício das atribuições e no desempenho das funções do cargo, que poderiam ser vistos como parâmetros subjetivos, são também avaliadas de forma igualitária para todos os concorrentes. Com efeito, segundo o art. 11 da Resolução, a perda dos pontos referentes a estes critérios depende do preenchimento de condições objetivas: a) punição em processo administrativo disciplinar ou sindicância; b) exercício em órgão da Advocacia-Geral da União durante o período avaliativo; e c) ausência de gozo de licença para tratar de interesse particular:

Art. 11. A presteza e a segurança no desempenho da função serão consideradas mediante a atribuição de 25 (vinte e cinco) pontos a todos concorrentes que não tenham sido punidos em processo administrativo disciplinar ou sindicância, observados os períodos de registro e cancelamento da penalidade no assento funcional, nos termos do art. 131 da Lei nº 8.112, de 1990.

§ 1º Somente farão jus aos pontos do *caput* os membros que estejam em exercício em órgão da Advocacia-Geral da União previsto no art. 2º da Lei Complementar nº 73, de 10 de fevereiro de 1993, durante todo o período avaliativo.

§ 2º Não farão jus à pontuação de que trata este artigo os membros licenciados para tratar de interesse particular.

No que concerne à participação e ao aproveitamento em cursos de formação e aproveitamento, a pontuação atribuída a cada curso é previamente definida e igualitária para todos os candidatos, evitando as pontuações diversas para as mesmas situações, recorrentemente encontradas nas promoções para magistrados. Por exemplo, a conclusão de mestrado conferirá três pontos, e a de doutorado cinco pontos, indistintamente aos concorrentes:

Art. 12. À participação e ao aproveitamento nos cursos de formação e aperfeiçoamento em instituições de ensino reconhecidas pela autoridade competente, exclusivamente nas áreas de Direito, Gestão, Administração e Tecnologia da Informação, serão conferidos até 8 (oito) pontos, assim discriminados:

I - conclusão de pós-graduação lato sensu, com carga horária igual ou superior a 360 (trezentos e sessenta) horas/aula: 1 (um) ponto, até o limite de 3 (três) pontos;

II - conclusão de mestrado: 3 (três) pontos; e

III - conclusão de doutorado: 5 (cinco) pontos.

§ 1º Quando o membro tiver se afastado do exercício de suas funções para realizar as atividades previstas nos incisos I a III do *caput* só terá direito à metade da pontuação prevista.

§ 2º A regra do § 1º não se aplica quando o afastamento não exceder:

I - 45 (quarenta e cinco) dias, para pós-graduação lato sensu;

II - 90 (noventa) dias, para mestrado; e

III - 180 (cento e oitenta) dias, para doutorado.

§ 3º A pontuação prevista neste artigo não se aplica ao membro que tiver concluído os cursos correspondentes antes de tomar posse no cargo de Advogado da União ou de Procurador da Fazenda Nacional.

§ 4º A qualquer curso de nível de graduação será atribuído meio ponto e a outros cursos de pós-graduação, a metade da pontuação prevista nos incisos I a III do *caput*.

§ 5º Na hipótese de realização simultânea, ainda que parcialmente, de 2 (dois) ou mais cursos, será atribuída a pontuação relativamente a apenas um deles, qual seja, o de maior pontuação ou, em caso de pontuações iguais, aquele com data de conclusão mais antiga.

§ 6º Será considerada como data de conclusão do curso de formação e aperfeiçoamento a data em que concluídos os requisitos necessários à obtenção do seu certificado ou diploma, comprovado por declaração emitida pela respectiva instituição de ensino.

Cabe destacar que a Resolução CSAGU nº 3, de 5 de dezembro de 2019, substituiu a Resolução CSAGU nº 11, de 30 de dezembro de 2008²⁵⁴, que já trazia critérios objetivos para as promoções.

Os critérios objetivos e igualitários utilizados na Advocacia-Geral da União apresentam resultados positivos em relação à igualdade de gênero. Segundo as Estatísticas de Gênero do IBGE, a AGU é o segundo Ministério mais ocupado por mulheres, ficando atrás apenas do Ministério dos Direitos Humanos:

Outro indicador do CMIG que monitora a participação das mulheres na vida política do país é participação de mulheres nos cargos ministeriais do governo (CMIG 43). Em 13.12.2017, dos 28 ministros de Estado, apenas dois eram mulheres, o que representava 7,1%. Entre os dois ministérios ocupados pelas mulheres, um é efetivamente ministério – dos Direitos Humanos – e o outro goza de **status** ministerial – a Advocacia-Geral da União²⁵⁵.

Trata-se, portanto, de indicativo de que quanto maior o grau de objetividade nos procedimentos de ingresso e promoção, maiores são as chances de alcance da igualdade de gênero. Ainda, o resultado obtido pela AGU aponta que há efetividade na adoção de medidas voltadas à promoção de seleções igualitárias e objetivas.

²⁵⁴ CONSELHO SUPERIOR DA ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO. *Resolução CSAGU nº 11, de 30 de dezembro de 2008*. DOU de 05/04/2013, n. 65, Seção 1, p. 16.

²⁵⁵ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*. 2018. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em: 22 mai. 2020. p. 10.

3.1.3 Cotas para mulheres

A Ordem dos Advogados do Brasil fixou cotas em suas eleições internas: as chapas devem ser integradas por um mínimo de 30% de mulheres.²⁵⁶ A entidade já estabeleceu paridade de gênero em relação às vagas de palestrantes em eventos, assim como tem proposta de cotas de 30% para mulheres na qualidade de palestrantes em todos os seus eventos.²⁵⁷

Na mesma perspectiva, no âmbito do Poder Legislativo, as cotas legais para o fomento da inclusão feminina, instituídas no ano de 2009 por meio da Lei nº 12.034, de 29 de setembro de 2009, impuseram que cada partido ou coligação deverá preencher o mínimo de 30% para candidaturas de cada gênero.

Nesse sentido, a Resolução CNJ nº 106, de 6 de abril de 2010²⁵⁸, que regulamenta a promoção por merecimento no Judiciário, poderia ser modificada para exigir número mínimo de mulheres entre os concorrentes. Da mesma forma, a edição de regulamento prevendo participação igualitária compulsória em eventos e bancas de concurso complementar e tornaria mais efetiva a Resolução CNJ nº 255, de 4 de setembro de 2018.²⁵⁹

Quanto ao Poder Judiciário brasileiro, a recente Portaria TSE nº 665 de 10 de setembro de 2020²⁶⁰, passou a prever que as ações institucionais e educacionais promovidas e/ou apoiadas pela Escola Judiciária Eleitoral do Tribunal Superior Eleitoral (EJE/TSE) deverão contar com pelo menos 30% de mulheres entre as “palestrantes, expositoras, professoras, instrutoras, entrevistadas, coordenadoras, instrutoras e avaliadoras”. A medida, embora relevante para o

²⁵⁶ ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. *OAB aprova, à unanimidade, cota de 30% de mulheres em chapas internas*. 2014. Disponível em: <https://www.oab.org.br/noticia/27775/oab-aprova-a-unanimidade-cota-de-30-de-mulheres-em-chapas-internas>. Acesso em: 28 jun. 2020.

²⁵⁷ ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. *Conferência Nacional da Advocacia terá paridade de espaços para homens e mulheres*. 2019. Disponível em: <https://www.oab.org.br/noticia/57823/conferencia-nacional-da-advocacia-tera-paridade-de-espacos-para-homens-e-mulheres>. Acesso em: 28 jun. 2020.

²⁵⁸ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução CNJ nº 106, de 6 de abril de 2010*. Dispõe sobre os critérios objetivos para aferição do merecimento para promoção de magistrados e acesso aos Tribunais de 2º grau. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/168>. Acesso em: 10 fev. 2020.

²⁵⁹ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução CNJ nº 255, de 04 de setembro de 2018*. Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2670>. Acesso em: 31 ago. 2020.

²⁶⁰ BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. *Portaria TSE nº 665 de 10 de setembro de 2020*. Estabelece critérios para garantir a equidade de gênero nas ações institucionais e educacionais promovidas ou apoiadas pela Escola Judiciária do Tribunal Superior Eleitoral. Disponível em: <http://www.tse.jus.br/legislacao/compilada/prt/2020/portaria-no-665-de-10-de-setembro-de-2020>. Acesso em: 19 set. 2020.

início da execução da Resolução CNJ nº 255, de 2018, é isolada, sendo válida apenas para esta Escola. Permanece faltante, portanto, uma política nacional de alcance irrestrito para os eventos promovidos pelos demais órgãos judiciais.

3.2 Propostas jurídicas internacionais para a redução do problema da igualdade de gênero no Poder Judiciário

3.2.1 Criação de associações de mulheres e forças-tarefa: lobby, conscientização, eventos, campanhas e publicação de artigos

A americana Sally J. Kenney descreve como os esforços levados a efeito por associações de feministas nos Estados Unidos conseguiram promover a indicação de magistradas pelos Presidentes. Dentre as ações adotadas por estas associações, destaca: a) *lobby* para candidatas que consideram qualificadas; b) campanhas para gerar nomes e nomear mulheres; c) formação de grandes coalizões para aumentar a audiência e o apoio às suas iniciativas junto à comunidade feminina; d) articulação, por meio do envio de cartas e de reuniões presenciais com a equipe da Casa Branca; e) monitoramento de políticas e cumprimento de objetivos e a comunicação de sua insatisfação com os resultados aos seus constituintes, à mídia e à Casa Branca por meio de comunicados à imprensa e folhetos informativos; f) divulgação de dados a respeito da baixa indicação de mulheres para a magistratura.²⁶¹ Kenney é uma das fundadoras do *The Infinity Project*, definido por Marina França Santos como um “programa voltado à divulgação da importância da igualdade de gênero nos tribunais e ao apoio às candidatas ao cargo de juíza em sete Estados norte-americanos”.²⁶²

Em Portugal, a mudança no cenário de igualdade de gênero na composição do Judiciário foi radical. Até a década de 70, a magistratura era vedada às mulheres. Atualmente, as mulheres compõem 58% da magistratura portuguesa. Porém, o país também verifica o fenômeno do “teto de vidro”: tomando-se por referência o ano de 2014, a maioria das juízas atuava em primeiro grau - 69% - enquanto a Suprema Corte contava com apenas 11% de mulheres.²⁶³ Para superar

²⁶¹ KENNEY, Sally J. Choosing judges: a bumpy road to women’s equality. *Michigan State Law Review*, v. 2012, p. 1499-1528, 2012. p. 1513-1515.

²⁶² SANTOS, Marina França. *A importância da diversidade de gênero nos tribunais superiores brasileiros: o princípio da imparcialidade forte a partir da standpoint theory*. 2016. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2016. p. 136-137.

²⁶³ DUARTE, Madalena; OLIVEIRA, Ana; FERNANDO, Paula; GOMES, Conceição. *As mulheres nas magistraturas: uma análise das representações sociais*. 15 nov. 2015. Disponível em: <https://journals.openedition.org/eces/1993>. Acesso em: 28 jun. 2020.

o “teto de vidro”, ou seja, a dificuldade feminina de atingir o topo das carreiras, sobreveio o reconhecimento da necessidade de remoção de obstáculos impostos exclusivamente às mulheres por ocasião das promoções. Diante disso, deu-se a criação da Associação das Juízas Portuguesas, em 2019, que inclui entre as suas pautas a discussão das notas mais baixas em relação à produtividade em razão de gozo de licença-maternidade. O período não é desconsiderado para fins avaliativos, o que não acontece com outras licenças por motivos de saúde, prejudicando apenas as mulheres. Além disso, existem Tribunais em que não há substituição das magistradas durante esta licença, o que cria posterior sobrecarga de trabalho e, logicamente, piora a avaliação das mulheres para fins de progressão.²⁶⁴

Encontra-se registros de diversas associações para a promoção da igualdade de gênero no âmbito do Poder Judiciário. A título de exemplo, cite-se, nos Estados Unidos, a *International Association of Women Judges*, criada em 1991²⁶⁵. Uma força-tarefa sobre preconceitos de gênero para a Corte Federal de Apelação já trabalhava, inclusive por meio da elaboração de pesquisas sobre o assunto, desde o início dos anos 90 nos Estados Unidos. Rosalind Dixon também cita exemplos de atuação de grupos feministas nos Estados Unidos. Em 2006, pressionaram pela substituição da Juíza da Suprema Corte Sandra Day O’Connor por outra mulher; em 2009, pleitearam junto ao Presidente Obama a substituição do Juiz da Suprema Corte David Souter por uma candidata.²⁶⁶

Desse modo, a criação de associação de mulheres e forças-tarefa compostas por juízes e outras autoridades para a promoção da igualdade de gênero nos espaços públicos, inclusive na magistratura, é uma estratégia a ser considerada, especialmente dado o amplo espectro de ações positivas que podem ser adotadas por tais entidades - que variam desde *lobby* e campanhas para nomeações de mulheres até a publicação de críticas e dados quanto ao cenário.

²⁶⁴ HENRIQUES, Ana. Nasceu a Associação das Juízas Portuguesas para promover igualdade nos tribunais. *Público*. 20 nov. 2019. Disponível em: <https://www.publico.pt/2019/11/20/sociedade/noticia/nasceu-associacao-juizas-portuguesas-promover-igualdade-tribunais-1894442>. Acesso em: 22 mai. 2020.

²⁶⁵ INTERNATIONAL ASSOCIATION OF WOMEN JUDGES. Disponível em: <http://www.iawj.org/>. Acesso em: 22 mai. 2020.

²⁶⁶ DIXON, Rosalind. Female Justices, Feminism and the Politics of Judicial Appointment: A Re-examination. 2009. U of Chicago, *Public Law Working Paper No. 283*. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=1520784> ou <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1520784>. Acesso em: 31 ago. 2020. Vale ressaltar que o primeiro pedido não foi atendido pelo então Presidente George W. Bush, que substituiu O’Connor pelo Juiz Samuel Alito; já o segundo pedido foi contemplado pelo Presidente Barack Obama, que nomeou a Juíza Sonia Sotomayor.

3.2.2 Cotas: exigência de percentual mínimo de mulheres nas listas para nomeações, painéis, bancas de concurso e órgãos dos Tribunais

Entre os países europeus, vários adotaram previsões genéricas destinadas a assegurar a igualdade de gênero em procedimentos de recrutamento públicos. Outros avançaram e implementaram previsões especialmente direcionadas à promoção da paridade de gênero nas seleções de juízes, de acordo com o Relatório produzido pela Comissão Europeia para a Eficiência da Justiça (CEPEJ)²⁶⁷.

A fixação de metas ou de cotas para garantir acesso igualitário às oportunidades nas indicações de juízes é também proposta pela OCDE em suas Recomendações sobre Igualdade de Gênero na Vida Pública da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico, de 2015. Neste documento, há diversas sugestões de medidas para alcançar uma representação equilibrada em termos de gênero especificamente relacionadas aos cargos de tomadas de decisões na vida pública, por meio do encorajamento de maior participação feminina em todos os níveis de governo, abrangendo, expressamente, os Poderes Judiciários dos países aderentes.²⁶⁸

A Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher também propõe providências que os governos devem executar para o avanço da situação das mulheres em diversos contextos. Especificamente no que concerne à garantia à igualdade de acesso e participação nas estruturas de poder e nos processos de decisão, inclusive no Poder Judiciário, este documento recomenda o estabelecimento de metas de equilíbrio entre mulheres e homens. Com o propósito de aumentar a quantidade de mulheres e alcançar a representação paritária, aconselha, se necessário, a implementação de ações afirmativas “em todos os postos governamentais e da administração pública”. O documento opina, ainda, pela garantia de igual acesso nas nomeações públicas.²⁶⁹

²⁶⁷ EUROPEAN COMMISSION FOR THE EFFICIENCY OF JUSTICE – CEPEJ. *European Judicial Systems: Efficiency and quality of justice*. 2018. Disponível em: <https://rm.coe.int/rapport-avec-couv-18-09-2018-en/16808def9c>. Acesso em: 29 jul. 2020. p. 184.

²⁶⁸ ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. *2015 OECD Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life*. 2016. Disponível em: <http://www.oecd.org/gov/2015-oecd-recommendation-of-the-council-on-gender-equality-in-public-life-9789264252820-en.htm>. Acesso em: 12 jul. 2020.

²⁶⁹ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher*. 1995. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf. Acesso em: 02 mar. 2020. p. 216-217.

No mesmo tom, ao examinar a consecução da meta relacionada à garantia de tomada de decisão responsiva, inclusiva, participativa e representativa em todos os níveis (16.7), componente do Objetivo 16 para o Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento recomenda expressamente o uso temporário de cotas mínimas de representação para grupos significativamente ou historicamente sub-representados.²⁷⁰ Conforme demonstrado no capítulo 1, as mulheres constituem grupo que preenche ambos os requisitos: a baixa participação, além de expressiva, decorre de um processo historicamente consolidado de exclusão por gênero no Judiciário brasileiro.

O estudo sobre Justiça e Gênero elaborado por Eleanor Gordon e publicado pela Organização para a Segurança e Cooperação na Europa (OSCE) em parceria com o Centro de Genebra para Governança do Setor de Segurança (DCAF) e a ONU Mulheres defende o estabelecimento de metas de participação igualitária preferencialmente na proporção de 50% para cada sexo. O documento cita o exemplo de sucesso do Estado de Victoria, na Austrália: a fixação de cotas para mulheres no Judiciário no percentual de 50% elevou a quantidade de mulheres magistradas de 37 para 42% em curto período, de 2015 a 2019.²⁷¹

As cotas podem atingir tanto a composição dos órgãos do sistema judicial como as relações de indicados para a ocupação das vagas do Judiciário. Nesse sentido, Clara Meneses e Natalia Lacerda relatam duas espécies de ações que podem ser implementadas nesse sentido: nas Turmas da Corte constitucional da Alemanha, uma Turma com três juízes deve conter ao menos uma mulher; na Armênia, é a lista de candidatos que deve contar com no mínimo 25% de mulheres²⁷².

Muitos países, ainda, asseguram a paridade na composição das audiências, garantindo a composição mista das audiências colegiadas (Finlândia, Itália, Noruega, Suécia, Reino Unido - Inglaterra e País de Gales). No Marrocos, a Lei Orgânica prevê a paridade, o que assegura a

²⁷⁰ PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO. Centro de Governança de Oslo. *Metadados sobre o Indicador 16.7.1*. 2020. Disponível em: <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/files/Metadata-16-07-01c.pdf>. Acesso em: 14 set. 2020.

²⁷¹ GORDON, Eleanor. *Justice and Gender*. 2019. Disponível em: <https://www.osce.org/files/f/documents/8/9/442525.pdf>. Acesso em: 15 set. 2020. p. 39-40.

²⁷² MENESES, Clara Marcelle Alves; LACERDA, Natalia de Melo. *Representatividade de gênero e composição dos tribunais no cenário internacional*. 2018. Disponível em: <https://seer.agu.gov.br/index.php/EAGU/article/view/2223>. Acesso em: 31 ago. 2020. p. 97.

representação feminina entre os dez membros eleitos na proporção de sua presença no Poder Judiciário. Desse modo, quatro mulheres têm assento no Conselho Superior da Magistratura do Marrocos, sendo três eleitas e uma nomeada pelo Rei.²⁷³

Na Bósnia-Herzegovina, a lei do Conselho Superior de Juízes e Promotores coloca o objetivo da paridade como obrigação expressa nos procedimentos de nomeação e promoção de juízes. Por sua vez, em Montenegro, a legislação impõe a observância da igualdade de gênero nos procedimentos de recrutamento de modo geral, não especificamente para o Poder Judiciário. Entretanto, o Conselho do Judiciário deste país obedece a obrigação legal de garantir a igualdade de gênero nos procedimentos de indicação, conforme informação coletada pela Comissão Europeia para a Eficiência da Justiça em 2014²⁷⁴.

Reforma promovida em 2014 introduziu as cotas de gênero no processo de indicação para a Corte Constitucional da Bélgica. A medida obriga que, até que as mulheres ocupem 30% das vagas, a cada duas indicações masculinas, torna-se obrigatória uma feminina.²⁷⁵ Por sua vez, na América Latina, dois exemplos merecem registro: a lei boliviana assegura às mulheres 50% das vagas do Tribunal Supremo de Justiça, do Tribunal Agroambiental e dos Tribunais Departamentais de Justiça; no México, emenda constitucional confere 50% dos cargos públicos dos três Poderes às mulheres, com alcance de todas as esferas - federal, estaduais e municipais.²⁷⁶

Na seara internacional, a previsão de representação de juízes de ambos os sexos nas Cortes também vem sendo adotada. O Artigo 36 do Estatuto de Roma prevê expressamente que os Estados Partes deverão assegurar que a composição do Tribunal Penal Internacional conte

²⁷³ EUROPEAN COMMISSION FOR THE EFFICIENCY OF JUSTICE – CEPEJ. *European Judicial Systems: Efficiency and quality of justice*. 2018. Disponível em: <https://rm.coe.int/rapport-avec-couv-18-09-2018-en/16808def9c>. Acesso em: 29 jul. 2020. p. 192.

²⁷⁴ EUROPEAN COMMISSION FOR THE EFFICIENCY OF JUSTICE – CEPEJ. *European Judicial Systems: Efficiency and quality of justice*. 2018. Disponível em: <https://rm.coe.int/rapport-avec-couv-18-09-2018-en/16808def9c>. Acesso em: 29 jul. 2020. p. 184.

²⁷⁵ EUROPEAN PARLIAMENT'S COMMITTEE ON LEGAL AND PARLIAMENTARY AFFAIRS. *Mapping the Representation of Women and Men in Legal Professions Across the EU*. 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: 20 set. 2020. p. 37-38.

²⁷⁶ YOSHIDA, Mariana Rezende Ferreira; HELD, Thaisa Maira Rodrigues. Paridade de gênero na magistratura: um imperativo da democracia. *Revista CNJ*, Brasília, v. 3, n. 2, p. 82-91, jul./dez. 2019. p. 89.

com “representação justa de juízes do sexo feminino e do sexo masculino”.²⁷⁷ Para além, a promoção da representação equilibrada de gênero nos Comitês de monitoramento foi incluída na Convenção Internacional para a Proteção de Todas as Pessoas contra o Desaparecimento Forçado, na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e Protocolo Facultativo à Convenção contra a Tortura e Outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanos ou Degradantes.²⁷⁸

Ainda no tocante ao campo internacional, a Corte Europeia de Direitos Humanos apreciou requerimento que contestou a rejeição de lista de candidatos submetida por coalizão partidária para eleições ao Parlamento em razão do descumprimento das cotas para mulheres exigidas pela legislação da Eslovênia. Em 2019, a Corte, por unanimidade, considerou o pleito inadmissível. Na ocasião, o Tribunal consignou que tais cotas ajudam a assegurar a legitimidade democrática e são compatíveis com a Convenção Europeia de Direitos Humanos. Registrou, para mais, que a interferência nesta questão tem o objetivo legítimo de fortalecer a legitimidade da democracia, ao garantir uma participação mais balanceada de mulheres e homens nos espaços de tomada de decisões políticas. Vale ressaltar que, ao aplicar perante a Corte Europeia de Direitos Humanos, os argumentos dos requerentes já haviam sido indeferidos perante a Suprema Corte e a Corte Constitucional domésticas.²⁷⁹

De outro lado, além das cotas para as listas de concorrentes e para os assentos dos órgãos judiciais, esse mecanismo também pode ser utilizado para assegurar a igualdade de gênero nas bancas de concurso de ingresso, assim como nas vagas de palestrantes em eventos, suscitando maior participação e visibilidade às mulheres em todos os setores de atuação do Judiciário. Nesse sentido, uma das ações propostas pela OCDE para a melhoria da igualdade de gênero no Poder Judiciário é não apenas garantir uma composição equilibrada de candidatos, mas também

²⁷⁷ BRASIL. *Decreto nº 4.388, de 25 de setembro de 2002*. Promulga o Estatuto de Roma do Tribunal Penal Internacional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4388.htm. Acesso em: 14 set. 2020.

²⁷⁸ INTERNATIONAL HUMAN RIGHTS LAW CLINIC. *Achieving gender parity on international judicial and monitoring bodies*. Berkeley Law, University of California. *IHRLC Working Paper Series No. 4*, out. 2017. p. 23.

²⁷⁹ CORTE EUROPEIA DE DIREITOS HUMANOS. (2. Seção). *Requerimento nº 54893/18*. Decisão em *Metka Zevnik e outros contra Eslovênia*. Estrasburgo, 12 de novembro de 2019. Disponível em: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-199209%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-199209%22]}). Acesso em: 20 set. 2020.

de avaliadores. A medida foi adotada na França, país que implementou a paridade de gênero na composição das comissões de seleção de juízes e de funcionários da Justiça.²⁸⁰

Pesquisas relacionadas aos efeitos provocados pela imposição de cotas para mulheres demonstram que este instrumento não apenas consegue efetivamente aumentar a participação feminina nos governos que as implementaram, como surtem outros resultados relevantes para a promoção da igualdade de gênero. Dentre estes efeitos, a criação de exemplos de autoridade femininos, que influenciam na melhoria da aceitação e votação em lideranças mulheres pela população de modo geral; e a alteração das aspirações dos pais e de jovens meninas para seu futuro, pois passam a acreditar na possibilidade de virem a ocupar postos políticos. Esses modelos de autoridade são significativos ainda diante das evidências de que um instrutor do mesmo sexo e a lembrança, a visão ou a existência de autoridades femininas incentivam a participação e melhoram o desempenho das mulheres. Com efeito, a importância da representatividade pode ser traduzida pela frase “ver é acreditar”: as pessoas precisam ver modelos contra-estereotípicos para mudar suas crenças.²⁸¹

Uma última nota sobre as cotas. Uma estratégia para diminuir a resistência dos homens que estavam próximos à promoção e daqueles que se beneficiam dos atuais métodos de seleção consiste em aumentar as vagas na implementação das cotas. Desse modo, a exigência de determinado percentual de mulheres desembargadoras em um Tribunal pode ser acompanhada da majoração proporcional do número de assentos da Corte. É o exemplo de muitas empresas norueguesas: quando tiveram que executar as cotas de 40% para diretoras, ampliaram seus comitês executivos, abandonando a *fixed-pie mentality*.²⁸²

3.2.3 Modificações do regime de trabalho dos magistrados

Dentre as Recomendações da OCDE para a fomentar a representação balanceada de mulheres e homens nas posições de tomada de decisões públicas, salienta-se a melhor adequação entre vida profissional e familiar e a adoção de regimes de trabalho favoráveis à vida

²⁸⁰ ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. *Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality*. Disponível em: <https://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/judiciary/recruitment-diversity/selection-and-appointment/>. Acesso em: 26 jun. 2020.

²⁸¹ BOHNET, Iris. *What works: gender equality by design*. Cambridge, Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press, 2016. p. 205-207, 183, 211-212, 203 e 210.

²⁸² BOHNET, Iris. *What works: gender equality by design*. Cambridge, Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press, 2016. p. 253.

familiar nos níveis mais altos das instituições públicas, como a reconsideração dos horários de trabalho tradicionais:

iii) mainstreaming work-life balance and family-friendly work practices at the top level in public institutions and promoting gender-sensitive working conditions, for example, by reviewing internal procedures of public institutions, reconsidering traditional working hours, developing schemes to support the reconciliation of family and professional obligations, providing incentives to men to take available care leave and flexible work entitlements; and ²⁸³

A flexibilização do regime de trabalho, a fim de promover condições sensíveis ao gênero, foi realizada por diversos países. No Reino Unido - Inglaterra e País de Gales, dentre os mecanismos para incentivar a diversidade nas profissões, encontra-se a oportunidade para que os juízes possam trabalhar meio-período, a fim de encorajar o recrutamento de mulheres.²⁸⁴ Medidas relacionadas à permissão para trabalho em meio-período, trabalho em casa, horas em teletrabalho ou redução de horas de trabalho para as mães foram estabelecidas em países como República Tcheca, Finlândia, França, Itália, Malta, Espanha, Suíça e Turquia.²⁸⁵ No Reino Unido - Inglaterra, o local de trabalho é legalmente obrigado a fornecer espaço apropriado para a amamentação, como um quarto da mãe e do bebê, uma sala de primeiros socorros, um escritório vazio ou um quarto privativo, não devendo ser utilizado um banheiro para tanto.²⁸⁶ Recomenda-se, ainda, o desenvolvimento de uma cultura profissional que considere a necessidade de prestação de cuidados familiares - a crianças ou aos pais - no agendamento de audiências, reuniões, viagens e outros compromissos de trabalho.²⁸⁷

Demanda-se, portanto, a revisão dos métodos de organização internas do trabalho para sua melhor adaptação às necessidades femininas e, conseqüentemente, à promoção da igualdade de gênero no âmbito do sistema judicial. Neste ponto, destaca-se a concessão de trabalho em

²⁸³ ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. 2015 *OECD Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life*. 2016. Disponível em: <http://www.oecd.org/gov/2015-oecd-recommendation-of-the-council-on-gender-equality-in-public-life-9789264252820-en.htm>. Acesso em: 12 jul. 2020.

²⁸⁴ EUROPEAN COMMISSION FOR THE EFFICIENCY OF JUSTICE – CEPEJ. *European Judicial Systems: Efficiency and quality of justice*. 2018. Disponível em: <https://rm.coe.int/rapport-avec-couv-18-09-2018-en/16808def9c>. Acesso em: 29 jul. 2020. p. 184.

²⁸⁵ EUROPEAN COMMISSION FOR THE EFFICIENCY OF JUSTICE – CEPEJ. *European Judicial Systems: Efficiency and quality of justice*. 2018. Disponível em: <https://rm.coe.int/rapport-avec-couv-18-09-2018-en/16808def9c>. Acesso em: 29 jul. 2020. p. 192.

²⁸⁶ NATIONAL HEALTH SERVICE. *Going back to work*. Disponível em: <https://www.nhs.uk/start4life/baby/breastfeeding/going-back-to-work/>. Acesso em: 28 ago. 2020.

²⁸⁷ GORDON, Eleanor. *Justice and Gender*. 2019. Disponível em: <https://www.osce.org/files/f/documents/8/9/442525.pdf>. Acesso em: 15 set. 2020. p. 39.

período parcial e em teletrabalho, a melhor organização das agendas de compromissos e a existência de espaços para amamentação e assistência aos filhos menores no ambiente de trabalho.

3.2.4 Criação de instituições especificamente destinadas à promoção da igualdade de gênero no recrutamento de juízes

Alguns países criaram instituições responsáveis pela efetivação da igualdade de gênero na seleção de juízes (Áustria, França, Alemanha, Espanha, Reino Unido - Inglaterra e País de Gales, Israel), enquanto a Itália conta com uma entidade voltada ao desenvolvimento de critérios de promoção de magistrados que favoreçam a igualdade entre mulheres e homens no âmbito de seu Conselho Superior de Justiça. No Reino Unido - Inglaterra e País de Gales, sobreveio a criação de uma agência - a Comissão de Indicações Judiciais - cujo comitê para a diversidade é voltado a levar mulheres para posições de justiça e gerência. No nível local, tal Comissão é representada por um órgão responsável pelo treinamento de juízes - as entidades correspondentes às nossas Escolas da Magistratura - que incluem em seu conteúdo igualdade e diversidade, além da produção de um Guia em Tratamento Igualitário.²⁸⁸

Na Alemanha, as Cortes, inclusive as mais altas, contam com comissionários para a igualdade de oportunidades, que podem intervir no recrutamento e na promoção de juízes, promotores e servidores, de acordo com o Ato de 24 de Abril de 2015 sobre a igualdade entre mulheres e homens na administração federal, nas empresas federais e nas Cortes. Ainda, um oficial para oportunidades iguais e um deputado são eleitos em cada jurisdição (estabelecida normalmente a cada cem servidores públicos). Este oficial compõe o mais alto nível das autoridades federais, pode se reportar diretamente ao Presidente e é responsável pela promoção e acompanhamento da aplicação deste Ato e da Lei da Igualdade de Tratamento Geral no que diz respeito à proteção dos funcionários públicos contra a discriminação em razão do gênero, em particular a praticada contra o sexo feminino.²⁸⁹

²⁸⁸ EUROPEAN COMMISSION FOR THE EFFICIENCY OF JUSTICE – CEPEJ. *European Judicial Systems: Efficiency and quality of justice*. 2018. Disponível em: <https://rm.coe.int/rapport-avec-couv-18-09-2018-en/16808def9c>. Acesso em: 29 jul. 2020. p. 188-189.

²⁸⁹ EUROPEAN COMMISSION FOR THE EFFICIENCY OF JUSTICE – CEPEJ. *European Judicial Systems: Efficiency and quality of justice*. 2018. Disponível em: <https://rm.coe.int/rapport-avec-couv-18-09-2018-en/16808def9c>. Acesso em: 29 jul. 2020. p. 190.

A OCDE também recomenda a atribuição de papéis e responsabilidades institucionais claras para a promoção do equilíbrio de gênero no setor público, inclusive por meio da instituição de recursos independentes e mecanismos de apelação, que devem ser adequadamente financiados e vinculados às equipes executivas para garantir sua eficácia:

4. Establish clear institutional roles and responsibilities for promoting gender balance in the public sector, including independent recourse and appeal mechanisms, which should be adequately funded, resourced, and linked to executive teams to ensure their effectiveness.²⁹⁰

Dessarte, recomenda-se a criação de entidades especificamente voltadas à efetivação da igualdade entre mulheres e homens; a distribuição clara da responsabilidade e da tarefa de promover o equilíbrio de gênero, o que permite a cobrança de metas e a identificação dos responsáveis pelos resultados; assim como a atribuição de recursos financeiros adequados para a execução desta atribuição. Alguns Tribunais brasileiros já possuem comissões destinadas a incentivar a participação feminina no Poder Judiciário²⁹¹; as práticas, entretanto, são isoladas, sem abrangência da integralidade do sistema judicial.

3.2.5 Inserção dos temas igualdade de gênero e diversidade nos cursos de formação inicial e contínua de magistrados

Diversos obstáculos colocados à igualdade de gênero no setor judicial decorrem do comportamento de seus membros. Em publicação da Comissão Internacional de Juristas, relata-se o escrutínio e as críticas adicionais nas avaliações de candidatas, as represálias de colegas diante do exercício de direitos relacionados à maternidade, a resistência à promoção de magistradas e os preconceitos sobre a atuação das juízas, especialmente em casos envolvendo direitos das mulheres. Nesse contexto, revela-se necessária a qualificação permanente de todos os magistrados a respeito das questões de gênero. Por certo, a responsabilidade e a

²⁹⁰ ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. 2015 *OECD Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life*. 2016. Disponível em: <http://www.oecd.org/gov/2015-oecd-recommendation-of-the-council-on-gender-equality-in-public-life-9789264252820-en.htm>. Acesso em: 12 jul. 2020.

²⁹¹ A título de exemplo: PARÁ. Tribunal Regional Eleitoral do Pará. *TRE cria comissão para incentivar a participação feminina no poder judiciário*. 2019. Disponível em: <http://www.tre-pa.jus.br/imprensa/noticias-tre-pa/2019/Julho/tre-cria-comissao-para-incentivar-a-participacao-feminina-no-poder-judiciario>. Acesso em: 28 ago. 2020.

conscientização sobre o tema devem recair também sobre os homens, cujo engajamento para a consecução da plena participação feminina no Judiciário é vista como crucial.²⁹²

Para a Comissão Europeia para a Eficiência da Justiça, o desenvolvimento de mecanismos específicos para permitir o acesso das mulheres às posições de responsabilidade nas Cortes demandaria a revisão dos treinamentos de formação inicial e contínua dos magistrados. Nessa perspectiva, a Irlanda começou uma reflexão sobre o treinamento dos juízes em favor da paridade de gênero, o que poderia ocorrer, por exemplo, em seminários de ética.²⁹³

Para além, as juízas Clara Mota e Adriana Cruz defendem a inserção dos temas relacionados à diversidade de gênero e raça no conteúdo programáticos das provas que compõem os concursos de ingresso para a magistratura. Tal medida pode ser adotada por meio da simples revisão do conteúdo programático previsto na Resolução CNJ nº 75, de 12 de maio de 2009, que “Dispõe sobre os concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário nacional”.²⁹⁴

Dessa maneira, a mudança na cultura historicamente arraigada de exclusão das mulheres pode se dar pela educação, por meio da inclusão do conteúdo voltado à conscientização sobre a igualdade de gênero em dois momentos distintos. O primeiro, anterior ao ingresso dos magistrados na carreira, pela adição dos temas referentes à diversidade e à igualdade de gênero no conteúdo programático dos editais dos concursos de entrada. O segundo momento, posterior à seleção inicial dos magistrados, consiste na introdução destas matérias nos cursos de formação inicial obrigatória, de atualização, em treinamentos específicos sobre o tema e nas capacitações exigidas para a progressão na carreira.

²⁹² INTERNATIONAL COMMISSION OF JURISTS. *Women and the Judiciary*. Set. 2014. 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: 20 set. 2020. p. 6-8.

²⁹³ EUROPEAN COMMISSION FOR THE EFFICIENCY OF JUSTICE – CEPEJ. *European Judicial Systems: Efficiency and quality of justice*. 2018. Disponível em: <https://rm.coe.int/rapport-avec-couv-18-09-2018-en/16808def9c>. Acesso em: 29 jul. 2020. p. 186 e 188.

²⁹⁴ JOTA. *Webinar Bancas de concursos da magistratura: diversidade e participação feminina*. [65 min.]. 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=ScndiNV0cdI>. Acesso em: 25 ago. 2020.

3.2.6 Necessidade de coleta e organização de dados sobre o tema

A produção, organização e publicização de dados referentes ao déficit de inclusão feminina no Poder Judiciário é essencial para o reconhecimento e a conscientização sobre este problema. Além disso, somente por meio do levantamento permanente de dados é possível identificar em quais espaços há maior dificuldade para o acesso pelas mulheres, o que permite o planejamento racional das providências a tomar. Ademais, a avaliação do sucesso das medidas aplicadas e, conseqüentemente, o debate qualificado sobre a manutenção, expansão ou exclusão destas, depende da comparação entre os números observados antes e após a sua adoção.

Nesse sentido, a elaboração e divulgação de dados para fins de planejamento e avaliação constitui um dos objetivos estratégicos listados pelos países da Organização das Nações Unidas na Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher para o estabelecimento de mecanismos institucionais para o avanço da mulher. Com efeito, nos termos deste documento, deve-se “coletar, compilar, analisar e apresentar regularmente dados discriminados por idade, sexo, indicadores socioeconômicos e outros pertinentes, inclusive número de dependentes, para serem utilizados no planejamento e aplicação de políticas e programas”. O documento recomenda ainda a divulgação anual dos dados sobre o número de homens e mulheres nos diferentes níveis dos governos.²⁹⁵

A Comissão Europeia para a Eficiência da Justiça critica a ausência de planejamento e estratégia na coleta de dados relacionados à distribuição de homens e mulheres nas profissões. Para a CEPEJ: “os dados são coletados sem planejamento real e com objetivos nem sempre claramente destacados.”²⁹⁶

Por sua vez, as Recomendações sobre Igualdade de Gênero na Vida Pública da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico, lançadas em 2015 pela OCDE, trazem diversas sugestões de medidas para alcançar uma representação equilibrada em termos de gênero especificamente relacionadas aos cargos de tomadas de decisões na vida

²⁹⁵ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher*. 1995. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf. Acesso em: 02 mar. 2020. p. 221 e 217.

²⁹⁶ EUROPEAN COMMISSION FOR THE EFFICIENCY OF JUSTICE – CEPEJ. *European Judicial Systems: Efficiency and quality of justice*. 2018. Disponível em: <https://rm.coe.int/rapport-avec-couv-18-09-2018-en/16808def9c>. Acesso em: 29 jul. 2020. p. 188.

pública²⁹⁷ e propõem o monitoramento sistemático da igualdade de gênero nas instituições públicas, inclusive nas posições de liderança, por meio da colheita regular de dados:

2. Systematically monitor gender balance in public institutions, including in leadership positions and different occupational groups, through regular data collection, such as the use of employee surveys, and reassess its alignment with overall gender equality objectives and priorities, taking into account the results of evaluations (see also recommendation II.2).²⁹⁸

Mostra-se necessária, portanto, a produção organizada e contínua de dados a respeito da igualdade de gênero, assim como a sua ampla divulgação, para a conscientização sobre a questão e os adequados planejamento e controle de políticas públicas referentes ao tema.

3.2.7 Medidas a respeito da inclusão das mulheres na vida pública em geral

Estudo levado a efeito por Margaret S. Willians e Frank C. Thames, que considerou dados de países da OCDE de 2006 a 2007, indica que a maior ou menor aceitação da participação das mulheres na vida pública no país - fator mensurado pela existência de leis de cotas e pelo maior número de anos desde a conquista do direito ao voto às mulheres - reflete no número de magistradas nas Cortes. Com efeito, os autores demonstram que países que implementaram cotas legais, ainda que não relacionadas ao Judiciário - para os assentos do Legislativo ou os partidos políticos, por exemplo - obtiveram resultados melhores quanto à representatividade feminina nas Cortes.²⁹⁹

Dessa maneira, a implementação de medidas relacionadas à promoção da igualdade de gênero em toda a esfera pública e no setor privado favorece a obtenção do equilíbrio entre mulheres e homens no sistema judicial. De fato, ainda que não aplicadas diretamente ao Poder Judiciário, tais providências possuem efeitos relevantes como a conscientização sobre a importância da efetivação da igualdade e da diversidade, o ganho em termos de

²⁹⁷ ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. *2015 OECD Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life*. 2016. Disponível em: <http://www.oecd.org/gov/2015-oecd-recommendation-of-the-council-on-gender-equality-in-public-life-9789264252820-en.htm>. Acesso em: 12 jul. 2020.

²⁹⁸ ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. *2015 OECD Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life*. 2016. Disponível em: <http://www.oecd.org/gov/2015-oecd-recommendation-of-the-council-on-gender-equality-in-public-life-9789264252820-en.htm>. Acesso em: 12 jul. 2020.

²⁹⁹ WILLIAMS, Margaret S.; THAMES, Frank C. Women's Representation on High Courts in Advanced Industrialized Countries. *Politics & Gender*, v. 4, p. 451-471, 2008. p. 461-462.

representatividade e a proliferação e a aceitação de modelos de autoridade femininos na sociedade.

3.2.8 Alterações na legislação para a adoção de procedimentos transparentes, meritórios e igualitários na indicação de cargos para os Tribunais

Após o encerramento do regime de *apartheid*, em 1991, a África do Sul adotou procedimentos mais transparentes e democráticos para a indicação de juízes, a fim de garantir maior representatividade de gênero e raça na composição de seu Judiciário³⁰⁰. Em seu item 174, o texto constitucional passou a prever expressamente a necessidade de o Judiciário refletir a composição racial e de gênero da África do Sul nos processos de indicação:

174. Appointment of judicial officers.

(1) Any appropriately qualified woman or man who is a fit and proper person may be appointed as a judicial officer. Any person to be appointed to the Constitutional Court must also be a South African citizen.

(2) The need for the judiciary to reflect broadly the racial and gender composition of South Africa must be considered when judicial officers are appointed.

(3) The President as head of the national executive, after consulting the Judicial Service Commission and the leaders of parties represented in the National Assembly, appoints the Chief Justice and the Deputy Chief Justice and, after consulting the Judicial Service Commission, appoints the President and Deputy President of the Supreme Court of Appeal.³⁰¹

Durante o período do *apartheid*, as indicações eram feitas discricionariamente pelo Presidente, após recomendação do Ministro da Justiça, sem participação do Judiciário, da comunidade jurídica e da sociedade civil, nem qualquer forma de escrutínio público.³⁰² Após a reforma, o sistema passou a contar com maior transparência e participação. A Constituição hoje prevê uma “Comissão de Serviços Judiciais”, composta pelo Presidente da Suprema Corte, um Juiz Presidente, o Ministro da Justiça, integrantes das profissões e da academia jurídica, políticos e leigos. O surgimento de vagas é publicado, com a abertura de chamamento para candidatos aptos, que devem apresentar seus currículos, e há entrevistas, com perguntas

³⁰⁰ ANDREWS, Penelope. *The South African Judicial Appointments Process*. 2007. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=1030921>. Acesso em: 31 ago. 2020. p. 1.

³⁰¹ ÁFRICA DO SUL. [Constituição (1996)]. *Constituição da República da África do Sul*. Disponível em: <https://www.gov.za/documents/constitution/constitution-republic-south-africa-1996-1>. Acesso em: 12 jul. 2020.

³⁰² ANDREWS, Penelope. *The South African Judicial Appointments Process*. 2007. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=1030921>. Acesso em: 31 ago. 2020. p. 4.

idênticas para todos os concorrentes, em audiências públicas. O procedimento conta ainda com a participação de associações das profissões jurídicas.³⁰³

O novo procedimento, mais participativo, meritório e transparente, ampliou significativamente a diversidade nos Tribunais da África do Sul, aumentando o número de juízes negros e de juízas no período de 1994 a 2005. Porém, em termos de igualdade de gênero, mais medidas foram demandadas, como o levantamento do tema sobre a indicação de mulheres após a reforma do sistema judicial em Conferência pela Ministra da Justiça Brigitte Mabandla, em maio de 2006, e a publicação de artigo, em outubro de 2005, por Carmel Rickard, contendo denúncias sobre as questionamentos abusivos dos membros da Comissão de Serviços Judiciais contra candidatas do sexo feminino.³⁰⁴

No Canadá, também sobreveio o estabelecimento de um procedimento mais aberto e transparente para indicação de juízes à Suprema Corte. As reformas ao sistema de indicação, feitas especialmente com a intenção de aumentar o equilíbrio de gênero no Tribunal, incluíram: a) a abertura do processo público, permitindo que qualquer juiz ou advogado canadense qualificado submeta sua inscrição; b) a orientação explícita do *Advisory Board* em fazer uma lista de candidatos qualificados e apoiar a intenção do Governo canadense em alcançar uma Corte Suprema igualitária e que reflita a diversidade da sociedade canadense.³⁰⁵

Ademais, a fim de implementar a igualdade de gênero em seu sistema judicial, o Governo Canadense também realizou um processo de reconstituição dos Comitês Consultivos Judiciais - órgãos responsáveis pela avaliação dos advogados que aplicam para as vagas³⁰⁶ - a fim de ampliar a diversidade em sua composição, assim como deu abertura a um processo que permite a qualquer pessoa do público aplicar para as vagas de “representante do público em

³⁰³ ANDREWS, Penelope. *The South African Judicial Appointments Process*. 2007. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=1030921>. Acesso em: 31 ago. 2020. p. 5-7.

³⁰⁴ ANDREWS, Penelope. *The South African Judicial Appointments Process*. 2007. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=1030921>. Acesso em: 31 ago. 2020. p. 3, 7 e 10.

³⁰⁵ ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. *Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality*. Disponível em: <https://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/judiciary/recruitment-diversity/selection-and-appointment/>. Acesso em: 26 jun. 2020.

³⁰⁶ CANADÁ. *Membros dos Comitês Consultivos Judiciais Federais*. 2017. Disponível em: <https://www.fja.gc.ca/appointments-nominations/committees-comites/members-membres/index-eng.html>. Acesso em: 06 jul. 2020.

geral” nos Comitês³⁰⁷. Como se vê, o processo não só é mais aberto à participação e ao controle popular, como garante maior diversidade nas instituições responsáveis pela avaliação das qualificações dos futuros integrantes das Cortes.

Desse modo, a utilização de métodos que avaliam o mérito, como a aplicação de exames para seleção de juízes, leva a um maior número de mulheres nas Cortes. Trata-se do exemplo da França, em que a seleção se dá por concurso desde o início do século passado³⁰⁸ e mais de 50% dos juízes são mulheres.³⁰⁹ Esse número, entretanto, não se reflete nos postos mais altos - e mais políticos - da magistratura francesa, para os quais “a homogeneização é muito menos evidente”, ainda que as juízas ostentem melhores titulações educacionais que seus pares homens.³¹⁰

Com efeito, a mera indicação subjetiva e política constitui barreira ao ingresso das mulheres, dada a mentalidade a que se dá o nome de *old boys' club* nas profissões legais.³¹¹ As mulheres estão menos conectadas a estes círculos políticos masculinos, o que implica na manutenção da sub-representação do sexo feminino nestes apontamentos.³¹² Mesmo a pequena participação feminina nas bancas de concurso demonstra a dificuldade de acesso das mulheres aos assentos em que os ocupantes são selecionados por parâmetros subjetivos.³¹³ Assim, a modificação da legislação regente dos procedimentos de promoção e indicação para as vagas disponíveis nos Tribunais, para que se tornem mais meritórios, transparentes e objetivos, é imprescindível para viabilizar a maior igualdade de gênero na composição do Poder Judiciário.

³⁰⁷ CANADÁ. *Representante público nos Comitês Consultivos Judiciais*: como aplicar - formulário de inscrição. Disponível em: <https://www.fja.gc.ca/appointments-nominations/forms-formulaires/pr-rp/index-eng.html>. Acesso em: 06 jul. 2020.

³⁰⁸ BOIGEOL, Anne. Les femmes et les Cours. La difficile mise en œuvre de l'égalité des sexes dans l'accès à la magistrature. *Genèses*, n. 22, p. 107-129, 1996. Disponível em: www.persee.fr/doc/genes_1155-3219_1996_num_22_1_1372. Acesso em: 12 jul. 2020.

³⁰⁹ AMERICAS Quarterly. *Women in Robes*. 2012. Disponível em: <https://www.americasquarterly.org/women-in-rob/>. Acesso em: 12 jul. 2020.

³¹⁰ BOIGEOL, Anne. La magistrature française au féminin: entre spécificité et banalisation. *Droit et Société*, n. 25, p. 489-523, 1993. Disponível em: https://www.persee.fr/doc/dreso_0769-3362_1993_num_25_1_1241. Acesso em: 12 jul. 2020.

³¹¹ AMERICAS Quarterly. *Women in Robes*. 2012. Disponível em: <https://www.americasquarterly.org/women-in-rob/>. Acesso em: 12 jul. 2020.

³¹² AMERICAS Quarterly. *Women in Robes*. 2012. Disponível em: <https://www.americasquarterly.org/women-in-rob/>. Acesso em: 12 jul. 2020.

³¹³ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *A participação feminina nos concursos para a magistratura*. 2020. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB_RELATORIO_Participacao_Feminina-FIM.pdf. Acesso em: 23 ago. 2020.

Nessa lógica, ao discorrer sobre as nomeações de magistrados, estudo da London School of Economics and Political Science defende a imposição do dever legal de transparência dos critérios de mérito e de promoção. Para mais, diante das provas de que um Tribunal mais diverso em termos de experiências de seus integrantes tem melhores condições de julgar gênero e outras questões de igualdade, o estudo se posiciona pela revisão dos parâmetros de mérito utilizados para a indicação de juízes, para que considerem também a expansão da composição da Corte em termos de seleção de julgadores com diferentes trajetórias pessoais.³¹⁴

Nesse sentido, as Recomendações sobre Igualdade de Gênero na Vida Pública lançadas pela Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico em 2015, incluem a sugestão de assegurar que as indicações judiciais sejam transparentes e meritórias, realizadas por meio de competição aberta, com critérios claros para o recrutamento e ampla divulgação das vagas.³¹⁵ De fato, conforme já explicitado no capítulo 1, à maior quantidade de critérios que permitem a incidência de avaliações subjetivas, a reprodução de preconceitos e a discricionariedade dos avaliadores, corresponde a um aumento de reprovações das candidatas do sexo feminino.

Por fim, a alteração legal voltada à criação de novos parâmetros para indicação aos cargos dos Tribunais demanda reflexão sobre o seguinte ponto: além de transparentes, meritórios, objetivos e igualitários, os novos critérios devem incidir efetivamente de maneira igualitária para todos os candidatos e não podem ser escolhidos para prejudicar determinadas classes. A aplicação desigual, na prática, dos mesmos padrões a homens e mulheres consiste no fenômeno conhecido como *double standard*. Um exemplo é que a Comissão da Associação Americana de Advogados para o Judiciário Federal, ao avaliar os indicados, conferia baixa pontuação a mulheres - mas não a homens - por não terem sido juízes anteriormente. Outra possibilidade de discriminação se dá não pelo tratamento desigual, como no caso anterior, mas pela utilização de critérios supostamente neutros que, na realidade, terão um impacto maior apenas sobre as mulheres. Por exemplo, a Comissão da Associação Americana de Advogados para o Judiciário Federal baixava a pontuação dos indicados que não atuaram em grandes

³¹⁴ LONDON SCHOOL OF ECONOMICS AND POLITICAL SCIENCE. *Confronting gender inequality*. Disponível em: <https://www.lse.ac.uk/gender/assets/documents/research/gender-inequality-and-power-commission/Confronting-Gender-Inequality-blue.pdf>. Acesso em: 20 set. 2020. p. 7.

³¹⁵ ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. *2015 OECD Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life*. 2016. Disponível em: <http://www.oecd.org/gov/2015-oecd-recommendation-of-the-council-on-gender-equality-in-public-life-9789264252820-en.htm>. Acesso em: 12 jul. 2020.

firmas, mesmo que tais firmas abertamente se recusassem a contratar mulheres naquele período.³¹⁶

3.2.9 Ações voltadas à prevenção de violência contra magistradas

A proteção das juízas em face de ameaças e violência é elencada pela Comissão Internacional de Juristas entre os desafios a enfrentar para a plena participação de mulheres no sistema judicial, especialmente nas localidades em que há maior oposição à magistradas do sexo feminino.³¹⁷ Infelizmente, ao verificar as respostas fornecidas pelo Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos aos questionamentos sobre a adoção das medidas derivadas da Declaração e Plataforma de Ação de Pequim no que concerne à participação de mulheres no poder e nas estruturas decisórias e aos mecanismos institucionais para o avanço das mulheres, nota-se que não consta do Relatório Nacional de Revisão do Estado Brasileiro a apresentação de qualquer providência voltada a “prevenir, investigar, processar e punir a violência contra mulheres na política”.³¹⁸

A necessidade de segurança das juízas já foi acusada no âmbito do Poder Judiciário brasileiro: entre as ações listadas para promoção da igualdade de gênero na magistratura na Carta de São Paulo, a Frente das Mulheres Magistradas inclui a implementação de maior segurança das magistradas e magistrados, com especial foco nas magistradas lotadas no interior e em áreas de fronteira.³¹⁹ Entretanto, não há notícias de ações efetivamente executadas para o enfrentamento do problema.

³¹⁶ KENNEY, Sally J. Choosing judges: a bumpy road to women’s equality. *Michigan State Law Review*, v. 2012, p. 1499-1528, 2012. p. 1504.

³¹⁷ INTERNATIONAL COMMISSION OF JURISTS. *Women and the Judiciary*. Set. 2014. 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: 20 set. 2020. p. 30.

³¹⁸ BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. *Relatório Nacional de Revisão do Estado Brasileiro da implementação da Declaração e Plataforma de Ação de Pequim*. 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/atuacao-internacional/relatorios-internacionais-1/RelatorioNacionaldeRevisodoEstadoBrasileirodaimplementaodaDeclaraoePlataformadeAodePequim..pdf>. Acesso em: 02 mar. 2020.

³¹⁹ BERNARDES, Célia Regina Ody. *Frente das Mulheres Magistradas discute equidade de gênero no Poder Judiciário*. 2018. Disponível em: <http://www.justificando.com/2018/09/26/frente-das-mulheres-magistradas-discute-equidade-de-genero-no-poder-judiciario/>. Acesso em: 05 jul. 2020.

3.2.10 Planos de Igualdade e criação de Canais de Ouvidoria

Recomenda-se, ainda, a criação de planos, políticas ou orientações em documento de caráter nacional para a promoção da igualdade de gênero em todos os órgãos do Poder Judiciário. Estes planos devem contemplar a criação de sistemas de denúncias para a apuração de ocorrências relacionadas à discriminação de gênero.

Nesse sentido, na Hungria, a Suprema Corte e demais órgãos do Judiciário, incluindo todas as cortes de apelação do país, são obrigadas a elaborar e a lançar um Plano de Igualdade de Oportunidades, a fim de promover a igualdade de gênero no Poder Judiciário. O Plano, ainda, contém um sistema de denúncias locais, e a indicação de um Relator de Igualdade de Oportunidades, para recebimento de reclamações e gerenciamento de procedimentos para dar andamento às denúncias a respeito de preconceitos de gênero nas seleções e indicações judiciais.³²⁰ O estabelecimento de mecanismos efetivos, independentes, imparciais e eficientes para o recebimento de reclamações é expressamente recomendado pela Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico para a implementação da igualdade de gênero.³²¹

No Reino Unido, além da estratégia para promoção de igualdade e valorização da diversidade voltada ao serviço público em geral, coexiste outra, específica para a Suprema Corte e o Comitê Judicial do Conselho Privado³²², lançada em 2016. A estratégia é dividida em cinco linhas de atuação: comportamento e cultura, liderança e responsabilidade, gerenciamento de talentos, representação e prestação de serviços. Dentre as ações previstas, vale citar o enfrentamento de comportamentos inapropriados e a garantia de cumprimento da legislação relativa à igualdade.³²³

³²⁰ ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. *Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality*. Disponível em: <https://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/judiciary/recruitment-diversity/selection-and-appointment/>. Acesso em: 26 jun. 2020.

³²¹ ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. *2015 OECD Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life*. 2016. Disponível em: <http://www.oecd.org/gov/2015-oecd-recommendation-of-the-council-on-gender-equality-in-public-life-9789264252820-en.htm>. Acesso em: 12 jul. 2020.

³²² Trata-se do Tribunal de último grau para os territórios ultramarinos do Reino Unido e dependências da Coroa. COMITÊ JUDICIAL DO CONSELHO PRIVADO. 2020. Disponível em: <https://www.jcpc.uk/>. Acesso em: 14 set. 2020.

³²³ REINO UNIDO. Suprema Corte. *Igualdade e diversidade*. 2020. Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/about/equality-and-diversity.html>. Acesso em: 14 set. 2020.

A criação de um programa ou documento de orientação política nacional para a igualdade de gênero especificamente no Poder Judiciário já existe ou está em vias de implementação em diversos países: Armênia, Áustria, Geórgia, Noruega, Reino Unido - Inglaterra e País de Gales, Suécia e Marrocos. A Comissão Europeia para a Eficiência do Judiciário critica a ausência de desenvolvimento de programas específicos para a promoção da igualdade no Judiciário, pois é praxe a utilização, nos sistemas judiciais, dos programas genéricos voltados a todo o serviço público ou à sociedade em geral, uma vez que estes programas não consideram as especificidades desta profissão³²⁴.

No Brasil, prática similar foi instituída apenas de maneira setorial, sem alcance do sistema judicial nacional. Em 2019, o Superior Tribunal de Justiça lançou o seu Programa de Igualdade – o Programa de Participação Institucional Feminina (Equilibra). Sob a coordenação de uma comissão permanente, pretende-se, por meio do programa, estudar políticas públicas para mulheres, analisar dados, organizar eventos e propor medidas de conscientização e aprimoramento das condições de trabalho das mulheres³²⁵. O Superior Tribunal de Justiça também criou, em 2020, a Ouvidoria das Mulheres, por meio da Instrução Normativa nº 12, de 2020, órgão que tem a atribuição de receber demandas relacionadas à igualdade de gênero, participação feminina e violência contra a mulher.³²⁶

A prática, entretanto, não tem caráter geral e, portanto, não foi estendida para os demais Tribunais. Para maior abrangência, a política deve partir de um órgão central com competência regulamentar para todo o sistema judicial brasileiro, como o Conselho Nacional de Justiça.³²⁷

³²⁴ ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. 2015 *OECD Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life*. 2016. Disponível em: <http://www.oecd.org/gov/2015-oecd-recommendation-of-the-council-on-gender-equality-in-public-life-9789264252820-en.htm>. Acesso em: 12 jul. 2020. p. 188.

³²⁵ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Em semana de homenagens à mulher, STJ lança programa Equilibra*. 2019. Disponível em: http://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias-antigas/2019/2019-03-11_21-24_Em-semana-de-homenagens-a-mulher-STJ-lanca-programa-Equilibra.aspx. Acesso em: 25 ago. 2020.

³²⁶ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *STJ institui Ouvidoria das Mulheres, canal de comunicação para as servidoras do Tribunal*. 2020. Disponível em: <http://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/17082020-STJ-institui-Ouvidoria-das-Mulheres--canal-de-comunicacao-para-as-servidoras-do-tribunal.aspx>. Acesso em: 25 ago. 2020.

³²⁷ O art. 103-B da Constituição de 1988 atribui ao CNJ a competência para expedir atos regulamentares ou recomendar providências.

3.2.11 Oferecimento de treinamento às mulheres e conscientização dos avaliadores sobre preconceitos de gênero

Com o objetivo de ampliar a igualdade de gênero em seu sistema judicial, entre outras medidas já mencionadas, o Governo Canadense também desenvolveu treinamentos sobre diversidade e preconceitos inconscientes.³²⁸ No mesmo sentido, a OCDE propõe, entre os instrumentos para reduzir a desigualdade de gênero nos assentos do Judiciário por meio de seleções e indicações, o desenvolvimento de orientações de entrevistas sensíveis à dimensão de gênero para a comissão de seleção.³²⁹ Para a melhoria da igualdade de gênero no serviço público em geral, a OCDE recomenda a sensibilização dos gestores públicos a respeito do tema:

5. Raise awareness of gender equality considerations among public sector managers and enhance management and executive accountability to ensure gender balance at all levels and occupational groups, and deal with gender equality issues in workplaces, including through performance management frameworks.³³⁰

Dentre as medidas propostas para os países aderentes, a OCDE propõe considerar a adoção de duas espécies de diligências voltadas ao treinamento e à conscientização para a melhoria da questão da igualdade de gênero: uma destinada internamente para o setor público, outra com foco na sociedade em geral.

A primeira consiste no oferecimento de “oportunidades de desenvolvimento de capacidade e liderança, mentoria, *networking* e outros programas de treinamento em instituições públicas, promovendo modelos femininos na vida pública e encorajando o

³²⁸ ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. *Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality*. Disponível em: <https://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/judiciary/recruitment-diversity/selection-and-appointment/>. Acesso em: 26 jun. 2020.

³²⁹ ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. *Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality*. Disponível em: <https://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/judiciary/recruitment-diversity/selection-and-appointment/>. Acesso em: 26 jun. 2020.

³³⁰ ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. *2015 OECD Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life*. 2016. Disponível em: <http://www.oecd.org/gov/2015-oecd-recommendation-of-the-council-on-gender-equality-in-public-life-9789264252820-en.htm>. Acesso em: 12 jul. 2020.

engajamento ativo dos homens na promoção da igualdade de gênero”.³³¹ No que concerne a estas iniciativas, inclui-se ainda a criação de mecanismos de apoio entre pares.³³²

Este tipo de programa – relacionado à mentoria, patrocínio e estabelecimento de redes – apresenta diversos benefícios. Não apenas oferece às mulheres a oportunidade de estabelecer mais conexões no ambiente de trabalho – colaborando na superação das dificuldades de inserção em ambientes historicamente masculinos, especialmente necessárias nas promoções e indicações no Judiciário – como, por meio do treinamento fornecido por outras mulheres, confere a oportunidade de criação de modelos de autoridade femininos.³³³ Sobre a importância da representatividade, no sentido de criação de exemplos de autoridade femininos, já se discutiu por ocasião do item 3.2.2, acerca das cotas.

A construção de modelos de autoridade passa, também, pela revisão da decoração dos prédios públicos. A reprodução de imagens exclusivamente masculinas nas paredes das instituições, assim como nas galerias de autoridades anteriores, tão comuns em nossos órgãos públicos, em nada contribui para a contestação dos preconceitos que ligam a ocupação de cargos de liderança à masculinidade.³³⁴

Além disso, o monitoramento pelas colegas pode conferir maior *feedback* sobre as tentativas frustradas de ascensão na carreira, melhorando a performance feminina.³³⁵ Nesse sentido, a OCDE recomenda fornecer retorno aos candidatos não selecionados, se possível inclusive sobre suas performances, e assegurar que as comissões responsáveis pelas indicações judiciais trabalhem com proximidade com as instituições responsáveis pela igualdade de gênero existentes dentro do Poder Judiciário, de modo que tais entidades possam orientar e avaliar os procedimentos de seleção pela perspectiva de gênero.³³⁶ No Brasil, as associações de mulheres

³³¹ ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. *2015 OECD Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life*. 2016. Disponível em: <http://www.oecd.org/gov/2015-oecd-recommendation-of-the-council-on-gender-equality-in-public-life-9789264252820-en.htm>. Acesso em: 12 jul. 2020.

³³² GORDON, Eleanor. *Justice and Gender*. 2019. Disponível em: <https://www.osce.org/files/f/documents/8/9/442525.pdf>. Acesso em: 15 set. 2020.

³³³ BOHNET, Iris. *What works: gender equality by design*. Cambridge, Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press, 2016. p. 89.

³³⁴ BOHNET, Iris. *What works: gender equality by design*. Cambridge, Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press, 2016. p. 203.

³³⁵ BOHNET, Iris. *What works: gender equality by design*. Cambridge, Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press, 2016. p. 97.

³³⁶ ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. *Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality*. Disponível em:

já constituídas no sistema judicial poderiam desenvolver este trabalho de acompanhamento próximo, orientação e retorno acerca da atuação das comissões seletivas, por meio da prevenção e da repreensão às atuações discriminatórias em relação ao gênero nos processos avaliativos de ingresso, promoção e até mesmo de indicação.

Já a segunda modalidade de medidas educacionais recomendadas pela OCDE é voltada à sociedade em geral, e tem o objetivo de atacar as causas das barreiras encontradas pelas mulheres às posições de decisão, melhorar a imagem das mulheres perante a sociedade por meio de campanhas informativas, programas de conscientização sobre estereótipos de gênero e preconceitos conscientes e inconscientes, e de informação sobre os benefícios sociais e econômicos da igualdade de gênero:

iv) facilitating capacity and leadership development opportunities, mentoring, networking and other training programmes in public institutions, promoting female role models in public life and encouraging active engagement of men in promoting gender equality.

3. Consider measures to tackle the root causes of barriers to women's access to decision-making positions, and to improve women's image in society by developing information campaigns and awareness-raising programmes about gender stereotypes, conscious and unconscious biases and social and economic benefits of gender equality while addressing double or multiple discrimination.³³⁷

É válida, portanto, a adoção de medidas educativas voltadas às mulheres - a exemplo de treinamentos de liderança, mentoria, estabelecimento de redes de contato e promoção de exemplos femininos - como aquelas destinadas aos avaliadores e à sociedade em geral - vide a realização de campanhas sobre estereótipos e preconceitos de gênero - , para fomentar a igualdade de gênero nas posições de tomada de decisões públicas.

3.2.12 Práticas de transparência e responsabilização pública

A fim de promover a igualdade de gênero, diversos países implementaram a abordagem *comply-or-explain* perante as empresas. A prática consiste, em síntese, em informar as companhias a respeito de boas políticas a implementar e posteriormente demandar que as

<https://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/judiciary/recruitment-diversity/selection-and-appointment/>. Acesso em: 26 jun. 2020.

³³⁷ ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. 2015 *OECD Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life*. 2016. Disponível em: <http://www.oecd.org/gov/2015-oecd-recommendation-of-the-council-on-gender-equality-in-public-life-9789264252820-en.htm>. Acesso em: 12 jul. 2020.

empresas adotem tais práticas ou expliquem a razão de não as terem efetivado. Na Austrália e no Canadá, alguns órgãos reguladores exigem das empresas que regulam a apresentação de informações sobre a participação feminina – não apenas a quantidade de mulheres, mas também se elas integram as mesas diretoras – assim como o esclarecimento de suas políticas de diversidade.³³⁸

As vantagens dessa abordagem são de que, além de orientar as empresas quanto às práticas que podem ajudar a promover a igualdade de gênero, gera-se dados e torna-se pública a disparidade existente, promovendo a conscientização a respeito do assunto. Ademais, esta política de transparência, acompanhada de responsabilidade pública pela ausência de adoção das medidas sugeridas, é especialmente efetiva na promoção da igualdade de gênero.³³⁹

Quanto ao Judiciário, órgão central como o Conselho Nacional de Justiça poderia tomar para si a tarefa de adotar a prática *comply-or-explain* perante os Tribunais brasileiros, por meio da propositura de diligências e posterior cobrança da apresentação anual de relatórios a respeito do cumprimento das metas sugeridas para a promoção de igualdade de gênero. A atribuição de responsabilidade pela implementação da diversidade a determinada força-tarefa, autoridade ou comissão também foi associada a melhora da performance das organizações quanto ao tema, conforme já explicitado no subitem 3.2.4.³⁴⁰ À vista disso, a determinação de um plano de ação com metas bem definidas, acompanhada de instrumentos de monitoramento e da designação precisa da competência para sua execução são fatores essenciais no sucesso da implementação das providências sugeridas.³⁴¹

As práticas de transparência e responsabilização também podem incidir diretamente sobre os avaliadores. Com efeito, pesquisas relacionadas à responsabilidade pública demonstram que avaliadores são menos tendentes a julgar conforme preconceitos pessoais quando eles precisam explicar as suas escolhas. Desse modo, uma técnica simples, barata e

³³⁸ BOHNET, Iris. *What works: gender equality by design*. Cambridge, Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press, 2016. p. 272-273.

³³⁹ BOHNET, Iris. *What works: gender equality by design*. Cambridge, Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press, 2016. p. 280.

³⁴⁰ BOHNET, Iris. *What works: gender equality by design*. Cambridge, Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press, 2016. p. 282.

³⁴¹ INTERNATIONAL COMMISSION OF JURISTS. *Women and the Judiciary*. Set. 2014. 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: 20 set. 2020.

amparada nos princípios constitucionais da publicidade e da motivação consiste simplesmente na divulgação das avaliações, prática que pode ser adotada em relação às provas orais, à atribuição de pontuação nas promoções por merecimento e nas ponderações acerca dos indicados à ocupação de vagas nos Tribunais. A imposição, aos avaliadores, de que apresentem a comparação entre os candidatos, a fim de justificar as suas escolhas, também é positiva em levar ao julgamento imparcial dos avaliados.³⁴² Infelizmente, conforme demonstrado no capítulo 2, atualmente a jurisprudência brasileira defende o direito dos avaliadores à seleção obscura e pessoalizada dos indicados.

3.2.13 Atuação nos cursos universitários de Direito

Os esforços voltados ao alcance do equilíbrio de gênero podem começar desde o período de formação jurídica dos novos integrantes do sistema judicial. Para o enfrentamento das barreiras que impedem a igual participação, recomenda-se, por exemplo, a concessão de bolsas de estudo para viabilizar o acesso à faculdade de Direito e a outras capacitações legais, acompanhada de campanhas para a seleção de mulheres de diversas origens.³⁴³ Estas oportunidades podem ser implementadas pelas Escolas da Magistratura, que muitas vezes oferecem cursos preparatórios para o ingresso na carreira.

Ainda, a promoção de eventos encabeçados por juízas nas escolas de Direito, para mostrar suas experiências e encorajar os estudantes, constitui estratégia para o aumento da diversidade no setor judicial. Neste ponto, relembra-se a importância da existência de modelos com os quais os futuros profissionais possam se identificar, já debatida neste capítulo. Tal criação de modelos pode se dar, da mesma maneira, pelo diálogo com as faculdades de Direito para que considerem a diversidade e a igualdade de gênero na contratação de professores. Esta medida não só torna o ambiente acadêmico mais acolhedor para todos os grupos, como amplia as perspectivas e exemplos trazidos para as salas de aula.³⁴⁴

³⁴² BOHNET, Iris. *What works: gender equality by design*. Cambridge, Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press, 2016. p. 127 e p. 280.

³⁴³ GORDON, Eleanor. *Justice and Gender*. 2019. Disponível em: <https://www.osce.org/files/f/documents/8/9/442525.pdf>. Acesso em: 15 set. 2020. p. 39.

³⁴⁴ ROOT, Danielle; FALESCHINI, Jake; OYENUBI, Grace. *Building a More Inclusive Federal Judiciary*. 3 out. 2019. Disponível em: <https://www.americanprogress.org/issues/courts/reports/2019/10/03/475359/building-inclusive-federal-judiciary/>. Acesso em: 15 set. 2020.

Outra sugestão é o estabelecimento de metas para ocupação das vagas disponíveis para estagiários e para livre nomeação de assessores do Poder Judiciário por grupos sub-representados, como as mulheres.³⁴⁵ Desse modo, verifica-se possível a promoção da igualdade de gênero no sistema judicial desde as primeiras oportunidades de aprendizado e de despertamento do interesse pela carreira.

3.3 Considerações finais

A adoção de determinados instrumentos jurídicos - ações afirmativas, políticas públicas ou alterações na legislação e nos regulamentos que formatam o ingresso, a ascensão e a indicação no Poder Judiciário - pode reduzir ou eliminar a discriminação de gênero na composição da magistratura. Entre as propostas de instrumentos que poderiam ser adotados pelo Poder Judiciário brasileiro para a garantia da igualdade de gênero, verifica-se, de um lado, aquelas que já vem sendo adotadas por outras carreiras ou isoladamente em alguns Tribunais no Brasil e, de outro, medidas implementadas em países estrangeiros e recomendadas por organizações internacionais para a efetivação desta igualdade.

No que concerne às primeiras, destaca-se o modelo adotado pela Advocacia-Geral da União para a realização de provas orais nos concursos de ingresso e dos concursos de promoção: a um, o estabelecimento de provas orais com perguntas, respostas e pontuações pré-definidas por tópico abordado pelo candidato; a dois, a definição de parâmetros prévios, transparentes, meritórios e objetivos para a ascensão na carreira. As duas medidas reduzem - quando não eliminam - a margem de subjetividade do avaliador, conferindo tratamento igualitário a todos os concorrentes. Note-se que o custo das medidas é equivalente a zero: não há maior dispêndio de recursos públicos para a sua implementação. Na realidade, tais propostas podem inclusive reduzir o questionamento dos procedimentos perante o Poder Judiciário, diminuindo o custo das ações em curso no sistema judicial e os gastos da União com a sua defesa e eventual pagamento de honorários de sucumbência. Por seu turno, a Ordem dos Advogados do Brasil implementou política de cotas, exigindo mínimo de um dos gêneros para candidaturas aos cargos da entidade e também para as vagas de palestrantes em seus eventos.

³⁴⁵ ROOT, Danielle; FALESCHINI, Jake; OYENUBI, Grace. *Building a More Inclusive Federal Judiciary*. 3 out. 2019. Disponível em: <https://www.americanprogress.org/issues/courts/reports/2019/10/03/475359/building-inclusive-federal-judiciary/>. Acesso em: 15 set. 2020.

Por sua vez, no âmbito internacional, vale destacar inúmeras medidas já implementadas em diversos países, porém inéditas no Poder Judiciário do Brasil, ou efetivadas apenas isoladamente no âmbito de alguns Tribunais, sem a adoção de uma política global para o sistema judicial. Dentre elas, a criação de associações de mulheres e forças-tarefa para a promoção da igualdade de gênero perante e dentro das instituições judiciais; a instituição de cotas nas listas para nomeações, painéis, bancas de concurso e turmas de Tribunais; a implementação de modificações sensíveis ao gênero no regime de trabalho dos magistrados; a criação de órgãos especificamente voltados à garantia da igualdade de gênero no recrutamento de juízes; a inserção dos temas relacionados à igualdade de gênero e diversidade nos editais de seleção e nos cursos de formação inicial e contínua de magistrados; a coleta e a organização de dados sobre o tema; a efetivação de medidas a respeito da inclusão das mulheres na vida pública em geral, que reflexamente colaboram para a construção da igualdade no Poder Judiciário; a alteração da legislação para previsão de regras mais transparentes, meritórias e igualitárias para a indicação às vagas dos Tribunais; a realização de ações voltadas à prevenção de violência contra magistradas; a criação de Planos de Igualdade e de Canais de Ouvidoria das mulheres; a conscientização dos avaliadores e da sociedade em geral sobre preconceitos de gênero, além da obrigatoriedade de publicidade e motivação das avaliações; o oferecimento de treinamento às mulheres para o igual acesso às oportunidades e a atuação nos cursos universitários de Direito; entre outras propostas.

Infere-se, deste extenso rol, serem muitas as possibilidades no que concerne à promoção do equilíbrio entre homens e mulheres na ocupação dos espaços no sistema judicial. As melhorias a implementar são inúmeras, sendo algumas sem custo financeiro algum. O retorno, porém, é significativo em termos de legitimidade, democraticidade, representatividade e igualdade.

CONCLUSÃO

A imposição do concurso público como meio inicial para ingresso na carreira e a igualdade de salários podem, erroneamente, passar a impressão de que não há necessidade de discussões e melhorias no que concerne à promoção da igualdade de gênero entre os membros do Poder Judiciário brasileiro. Com efeito: “Nas carreiras públicas, as diferenças de condições de trabalho entre homens e mulheres seriam menos evidentes em função dos concursos públicos e da igualdade de salários, o que mascara diferenciações na prática”.³⁴⁶

Esta impressão, entretanto, é inequivocamente contestada pelos dados fornecidos pelo próprio Poder Judiciário. Do Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros 2018, elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça, infere-se que as mulheres representam apenas 38% dos membros da magistratura. A partir de 2011, 37% dos ingressantes na carreira são mulheres. Entre os juízes substitutos, 44% são do sexo feminino. O percentual cai para 39% entre os juízes titulares e somente 23% dos desembargadores são do sexo feminino³⁴⁷. Nas mais altas Cortes do país, o Superior Tribunal de Justiça conta atualmente apenas com seis Ministras, enquanto o Supremo Tribunal Federal tem somente duas (18,18% em ambos os Tribunais). Constata-se que o baixo ingresso de mulheres no grau inicial da carreira é seguido da redução de magistradas proporcionalmente ao aumento do nível da carreira. Trata-se do fenômeno conhecido como “teto de vidro”, caracterizado pela maior dificuldade das mulheres em ascender às posições mais altas.

Do exame da atual formatação jurídica dos procedimentos de ingresso, promoção e indicação para os cargos da magistratura, verifica-se que a legislação brasileira, na forma como estabelecida, é insuficiente para garantir a igualdade de gênero na ocupação das vagas do Judiciário brasileiro. Com efeito, desde o concurso de ingresso, não se assegura a igualdade entre homens e mulheres, seja no que concerne ao tratamento conferido aos candidatos na prova oral, seja na composição das comissões de concurso. Em evidente descumprimento à Resolução CNJ nº 255, de 2018, que institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no

³⁴⁶ FRAGALE FILHO, Roberto; MOREIRA, Rafaela Selem; SCIAMMARELLA, Ana Paula de. *Magistratura e gênero: um olhar sobre as mulheres nas cúpulas do judiciário brasileiro*. 2015. Disponível em: <https://journals.openedition.org/eces/1968#tocto1n5>. Acesso em: 31 ago. 2020. p. 61.

³⁴⁷ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros*. 2018. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/5d6083ecf7b311a56eb12a6d9b79c625.pdf>. Acesso em: 31 ago 2020. p. 8 e 10.

Poder Judiciário, as bancas são formadas majoritariamente ou exclusivamente por homens, o que demonstra também a exclusão de desembargadoras, juízas, advogadas e professoras da participação em espaços da magistratura, com efeitos nocivos para as candidatas do sexo feminino e para as juízas no decorrer da carreira.

Chama a atenção, ainda, a adoção de critérios subjetivos de avaliação na fase de sindicância de vida pregressa dos concursos de ingresso, permitindo-se até a aplicação de entrevistas com questionamentos de ordem integralmente subjetiva aos candidatos, a ausência de exigência de fundamentação das notas por parte dos avaliadores, e a irrecorribilidade da etapa referente à prova oral, justamente aquela em que é maior a possibilidade de abusos. A porta de entrada do Judiciário é, portanto, marcada pela ausência de parâmetros objetivos, transparentes e igualitários.

Nos procedimentos de promoção, a despeito dos avanços promovidos pela Resolução CNJ nº 106, de 2010³⁴⁸, que atualmente “Dispõe sobre os critérios objetivos para aferição do merecimento para promoção de magistrados e acesso aos Tribunais de 2º grau”, nota-se que a cultura de subjetivismo e obscuridade historicamente arraigada permanece firme nos Tribunais brasileiros. Constata-se, além disso, a aplicação casuística e variável dos parâmetros de avaliação, que deveriam incidir objetivamente para todos os candidatos.

Em matéria premiada pela Associação dos Magistrados Brasileiros, de 2008, a jornalista Katia Brembatti expôs a falta de padrões para a escolha de desembargadores do TJ-PR. Da reportagem, vê-se que os critérios utilizados para promoção por merecimento eram extremamente pessoais e subjetivos, em descumprimento gritante dos princípios constitucionais da moralidade, da igualdade, da eficiência e da publicidade. Houve desembargador promovido, por exemplo, por ser devoto de determinada Santa.³⁴⁹ Estes métodos de promoção - não apenas escandalosos mas afrontosos aos princípios sedimentados na Constituição de 1988 - aparentemente seguem em uso nas Cortes brasileiras.

³⁴⁸ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução CNJ nº 106, de 6 de abril de 2010*. Dispõe sobre os critérios objetivos para aferição do merecimento para promoção de magistrados e acesso aos Tribunais de 2º grau. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/168>. Acesso em: 10 fev. 2020.

³⁴⁹ BREMBATTI, Katia. Falta de critérios para a escolha de desembargadores vira polêmica no TJ. *Gazeta do Povo*, Curitiba, 31 mar. 2008. Caderno Vida Pública.

A quantidade expressiva de procedimentos de promoção anulados pelo Conselho Nacional de Justiça por descumprimento à nova Resolução demonstra que os critérios objetivos nela previstos não têm sido levados a efeito na prática. Além disso, vale ressaltar que os novos parâmetros, apesar de mais detalhados, continuam bastante abertos, permitindo a manutenção da incidência de favoritismos e preconceitos nas avaliações.

No que concerne ao provimento de vagas nos Tribunais via quinto constitucional e a indicação para os cargos que compõem os Tribunais Superiores, o Conselho Nacional de Justiça e o Supremo Tribunal Federal, a escolha pautada em parâmetros quase inteiramente subjetivos e desacompanhada de quaisquer preceitos garantidores da igualdade de gênero é seguida da ausência de controle popular, político e judicial.

Não se ignora que obstáculos de natureza diversa daquelas encontradas nos procedimentos de seleção de magistrados podem responder pela maior dificuldade de ocupação desses espaços com igualdade - como a dificuldade de conciliar a vida familiar com a carreira, recaindo a maternidade com maior peso sobre as mulheres, e o receio dos magistrados de que a feminização da carreira poderia implicar em seu desprestígio, enfraquecimento e redução da remuneração.³⁵⁰ Porém, outras razões, de ordem institucional, também respondem pelo cenário de sub-representação feminina no Judiciário: os gargalos encontrados apontam que os instrumentos estabelecidos para o ingresso, a ascensão e a indicação aos cargos no Poder Judiciário resultam na discriminação negativa das mulheres. Nesse sentido, a reflexão de Kate Brooks sobre os obstáculos enfrentados pelas mulheres no Judiciário contempla as barreiras ligadas à vida familiar, mas também os embaraços relacionados aos métodos de promoção, indicação e seleção de magistrados:

The barriers faced by women in the judiciary are similar to those encountered in other areas of public life. In addition to challenges in balancing work/life commitments, persisting gender stereotypes, lack of development opportunities and gender bias in promotions; stringent requirements for judicial appointments and selection methods tend to impede women from becoming top judges.³⁵¹

³⁵⁰ BONELLI, Maria da Glória; OLIVEIRA, Fabiana Luci de. Mulheres magistradas e a construção do gênero na carreira judicial. *Novos estud. CEBRAP*, São Paulo, v. 39, n. 1, p. 143-163, abr. 2020. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-33002020000100143&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 23 ago. 2020.

³⁵¹ BROOKS, Kate. *Women in the Judiciary: what solutions to advance gender-responsive and gender-diverse justice systems?* 10 mar. 2017. Disponível em: <http://oecdinsights.org/2017/03/10/gender-responsive-and-diverse-justice-systems/>. Acesso em: 05 jul. 2020.

Estas barreiras - as decorrentes do desenho institucional determinante do ingresso, da progressão e das indicações aos cargos da magistratura - foram examinadas neste trabalho. Comprovado o déficit de representatividade de gênero entre os membros do Judiciário brasileiro (capítulo 1), passou-se ao exame da formatação jurídica dos procedimentos de seleção, promoção e nomeação de juízes consagrados em nossa legislação (capítulo 2). Finalmente, sobreveio a apresentação de propostas de mecanismos aptos a eliminar ou reduzir o uso de métodos discriminatórios nestes procedimentos, com o objetivo de promover a igualdade de gênero na composição do Judiciário brasileiro (capítulo 3).

Tais propostas são oriundas de instituições brasileiras ou de práticas adotadas por outros países e recomendadas por organizações internacionais dedicadas ao tema. Dentre elas, destaca-se a criação de associações de mulheres e forças-tarefa para a promoção da igualdade de gênero perante e dentro das instituições judiciais; a instituição de cotas nas listas para nomeações, painéis, bancas de concurso e órgãos dos Tribunais; a implementação de modificações sensíveis ao gênero no regime de trabalho dos magistrados; a criação de órgãos especificamente voltados à garantia da igualdade de gênero no recrutamento de juízes; a inserção dos temas relacionados à igualdade de gênero e diversidade nos editais de seleção e nos cursos de formação inicial e contínua de magistrados; a coleta e organização de dados sobre o tema; a adoção de medidas voltadas à inclusão das mulheres na vida pública em geral, que reflexamente colabora para a construção da igualdade no Poder Judiciário; a alteração da legislação para previsão de regras mais transparentes, meritórias e igualitárias para a indicação de cargos dos Tribunais; a realização de ações voltadas à prevenção de violência contra magistradas; a criação de Planos de Igualdade e de Canais de Ouvidoria das mulheres; a conscientização dos avaliadores e da sociedade em geral sobre preconceitos de gênero, assim como a obrigatoriedade de conferir transparência e fundamentação às avaliações; o treinamento às mulheres para o igual acesso às oportunidades e a criação de modelos de autoridade femininos; e a atuação dentro das faculdades de Direito; entre outras diligências possíveis. São muitas, portanto, as providências passíveis de implementação para a melhoria do cenário da igualdade de gênero em nosso sistema judicial.

Ponto interessante a levantar é o questionamento da necessidade de adoção de medidas para o alcance da igualdade de gênero sob o argumento de que, com a crescente inclusão das mulheres no ambiente acadêmico e no mundo do trabalho, as vagas passarão a ser naturalmente ocupadas, com o decurso do tempo, de maneira igualitária. Esta ideia é rechaçada por diversos

estudos, como o levado a efeito por Justin Levinson e Danielle Young³⁵²: ao analisar o impacto do preconceito implícito de gênero na subordinação feminina nos níveis mais altos das profissões legais, os autores demonstram que o decurso de vinte anos de igualdade nos bancos acadêmicos americanos não refletiu proporcionalmente na ocupação dos cargos mais altos das profissões jurídicas.

Ademais, os índices relacionados à igualdade de gênero não necessariamente progridem naturalmente com o passar dos anos. Segundo o Relatório Mundial sobre a Desigualdade de Gênero publicado pelo Fórum Econômico Mundial em 2020³⁵³, eles podem, na realidade, regredir. Nesse aspecto, em lugar de avanços, foram detectados retrocessos, e a expectativa é de que, se nada for feito, a paridade de gênero será alcançada apenas em 257 anos. No mesmo sentido, as conclusões da 2ª edição do Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (RASEAM) quanto às mulheres em espaços de poder e decisão. Ao analisar o número de Ministras no Governo Federal, percebe-se uma redução do percentual de 2013 para o ano seguinte, com queda de 25,6% para 18%.³⁵⁴

A afirmação de que o mero transcorrer do tempo levaria à melhoria em termos de igualdade de gênero também é contestada pelo exame dos próprios índices de aprovação de mulheres na magistratura. Com efeito, segundo o Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros de 2018, sobreveio um decréscimo na aprovação de mulheres a partir de 2011 em comparação com a década anterior, em todos os segmentos da Justiça brasileira:

As mulheres representam 41% dos ingressantes entre 2001 e 2010; e 37% dos que entraram na carreira a partir de 2011 (Figura 2). A Figura 3 traz a proporção de mulheres de acordo com o período de ingresso na magistratura, por segmento de justiça, indicando queda na representatividade de mulheres entre os ingressantes a partir de 2011 em todos os segmentos.³⁵⁵

³⁵² LEVINSON, Justin D.; YOUNG, Danielle. *Implicit Gender Bias in the Legal Profession: An Empirical Study*. 2010. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=1790742>. Acesso em: 31 ago. 2020.

³⁵³ FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. *O Relatório Mundial sobre Desigualdade de gênero 2020*. 2020. Disponível em: http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2020/?doing_wp_cron=1593805853.3148341178894042968750. Acesso em: 03 jul. 2020.

³⁵⁴ BRASIL. Secretaria de Políticas para Mulheres. *Relatório Anual Socioeconômico da Mulher*. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, março de 2015. p. 44.

³⁵⁵ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros*. 2018. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/5d6083ecf7b311a56eb12a6d9b79c625.pdf>. Acesso em: 31 ago 2020. p. 8.

Neste passo, as conclusões de Sally J. Kenney em seu exame das indicações de magistrados feitas por Presidentes americanos. Após a gestão Clinton, que indicou o maior percentual de mulheres da história, os números decresceram na gestão Bush. O progresso foi revertido e, em três Estados em que havia uma mulher servindo nas Supremas Cortes Estaduais, os Tribunais voltaram a ser exclusivamente masculinos: Indiana, Idaho e Iowa.³⁵⁶ Da mesma forma, houve decréscimo no número de mulheres juízas em alguns países. De 2009 para 2010, com a ausência de indicação de mulheres para as vagas deixadas por juízas, a Suprema Corte da Guatemala observou uma queda de 15% de juízas para 8%, enquanto a do Panamá, no mesmo período, caiu de 11% para zero.³⁵⁷

A Juíza Federal Adriana Cruz expõe conclusão no mesmo sentido. Segundo a magistrada, as mulheres já atingiram a maioria nos cursos universitários e nas aprovações perante a Ordem dos Advogados de Brasil, sem que isso implicasse na ocupação proporcional de vagas na magistratura, especialmente nos níveis mais altos da carreira. Assim, a ocupação dos assentos do Poder Judiciário não tem acompanhado de maneira equivalente a evolução da inserção feminina no meio acadêmico e no ambiente de trabalho:

Nós temos a imensa maioria das mulheres ingressando nas faculdades, inscritas na OAB, salvo engano, elas hoje já são mais de 50%, já são maioria, e sempre se busca desqualificar essa disparidade com a noção de que a mulher entrou mais tardiamente no mercado de trabalho e que seria uma questão de tempo nós chegarmos até lá. Só que eu acho que os números vem mostrando que a gente não está caminhando na celeridade que esse avanço inexorável do tempo apontaria.³⁵⁸

Note-se que a implementação de medidas para a promoção da igualdade de gênero no Poder Judiciário foi necessária inclusive em países bem melhor classificados que o Brasil em termos de igualdade entre homens e mulheres. É o caso da Alemanha, por exemplo, que ocupa o 10º lugar no *ranking* dos países com melhores índices quanto ao tema, encontrando-se 82 posições à frente do Brasil.³⁵⁹ Ainda assim, o país julgou pertinente a implementação de uma política global de paridade nas profissões jurídicas, atingido as seleções e promoções de juízes,

³⁵⁶ KENNEY, Sally J. Choosing judges: a bumpy road to women's equality. *Michigan State Law Review*, v. 2012, p. 1499-1528, 2012. p. 1502.

³⁵⁷ AMERICAS Quarterly. *Women in Robes*. 2012. Disponível em: <https://www.americasquarterly.org/women-in-robres/>. Acesso em: 12 jul. 2020.

³⁵⁸ CRUZ, Adriana. Maria vai com as outras #8: Mulheres na Justiça. Entrevista concedida à Branca Vianna. *Piauí*, 10 set. 2018. Disponível em: <https://piaui.folha.uol.com.br/maria-vai-com-as-outras-8-mulheres-na-justica/>. Acesso em: 03 jul. 2020.

³⁵⁹ FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. *Resultados Globais do Relatório Mundial sobre Desigualdade de gênero 2020*. 2020. Disponível em: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2020/the-global-gender-gap-index-2020/results-and-analysis/>. Acesso em: 03 jul. 2020.

assim como as de advogados, notários, promotores e agentes de execução³⁶⁰. Portanto, mesmo em cenários bem mais favoráveis, a igualdade de gênero nos Tribunais não é atingida sem esforços.

Dessa forma, pode-se concluir pela imprescindibilidade da adoção de providências para o alcance da igualdade de gênero no Poder Judiciário brasileiro. Estas medidas, por sua vez, podem ter duas naturezas distintas: de um lado, aquelas especificamente voltadas às mulheres, como a exigência de percentual mínimo de um dos sexos nas listas de nomeação; de outro, as que simplesmente garantem a observância de princípios constitucionais básicos, como a fixação de critérios objetivos, o incremento da transparência dos procedimentos de avaliação e o estabelecimento de maior possibilidade de controle público, político ou mesmo judicial nas seleções. Neste ponto, não se pode menosprezar a conclusão de que, quanto maior a subjetividade e a ausência de motivação e publicidade nas escolhas, mais prejudicadas são as mulheres em relação aos seus pares homens. De fato, permitido o espaço discricionário do avaliador ou da autoridade responsável pela indicação, verifica-se que os favoritismos beneficiam os homens em detrimento das mulheres.

Assim, a implementação de procedimentos transparentes, igualitários, norteados por critérios objetivos, fundamentados e passíveis de controle, sem a necessidade de adoção de medidas específicas para mulheres, já traz melhoria à igualdade de gênero e também à igualdade para os demais grupos sub-representados no Judiciário brasileiro. Com efeito, a eliminação de subjetivismos, desigualdades e obscuridades dos procedimentos de escolha de magistrados não beneficia apenas as mulheres; para além, permite uma seleção justa a todos os candidatos. Mais importante: beneficia à coletividade servida pelo Poder Judiciário, que não só teria a sua disposição um sistema mais representativo de todos os seus segmentos, como seria composto por profissionais selecionados com base em critérios verdadeiramente meritórios. O uso de critérios objetivos para promoção, ainda, incentiva melhorias nos serviços prestados à sociedade, tendo em vista a possibilidade de atrelar à progressão na carreira ao melhor desempenho dos magistrados. É viável, por exemplo, condicionar a promoção exclusivamente à produtividade dos magistrados ou à agilidade na entrega de processos. Por último, decorrem outros benefícios do maior número de mulheres nos Tribunais, como a mensagem de inclusão

³⁶⁰ EUROPEAN COMMISSION FOR THE EFFICIENCY OF JUSTICE – CEPEJ. *European Judicial Systems: Efficiency and quality of justice*. 2018. Disponível em: <https://rm.coe.int/rapport-avec-couv-18-09-2018-en/16808def9c>. Acesso em: 29 jul. 2020. p. 185.

e igualdade de gênero na vida política do país e a contraposição aos preconceitos implícitos de gênero enfrentados pelas advogadas nas profissões jurídicas.³⁶¹

De outro lado, o aumento da igualdade de gênero nos Tribunais é importante tanto do ponto de vista de legitimidade e representatividade das Cortes, como para a maior compreensão das implicações de suas decisões na vida real. Ainda, está relacionada à redução das barreiras de acesso à Justiça para mulheres, asseguram uma abordagem mais equilibrada de imposição da lei e também a implementação e a garantia de direitos de igualdade:

Aumentar o equilíbrio de gênero nas bancadas dos tribunais superiores ajuda a preservar a legitimidade dos tribunais como representantes das sociedades que servem e permite que os tribunais entendam as implicações no mundo real de suas decisões. Aumentar a diversidade de gênero no sistema de justiça ajuda a manter a confiança pública, reduz as barreiras ao acesso das mulheres à justiça, como o estigma associado à denúncia de violência e abuso, e garante uma abordagem mais equilibrada para fazer cumprir a lei. Uma maior presença de mulheres juristas é vital para garantir a implementação e salvaguarda dos direitos de igualdade. Tribunais que operam livres de preconceitos de gênero e outras formas de práticas discriminatórias podem ser poderosos motores de mudança social.³⁶²

Desse modo, conforme sublinhado, as Cortes que trabalham sem viés de gênero e discriminações constituem ferramentas significativas para os avanços sociais. Tal conclusão, por si só, torna sobremaneira relevante a adoção de medidas para o aumento da igualdade de gênero na composição de nosso sistema judicial.

Na visão de Carlos Ayres Britto, o humanismo, correspondente à democracia consagrada em nossa Constituição, exige a garantia de igualdade de acesso e a existência de mecanismos que permitam oportunidades iguais nos campos da política, economia e educação formal. Para a materialização da democracia, portanto, é preciso assegurar a igualdade civil-moral, política e econômico-social aos grupos até hoje discriminados socialmente³⁶³.

A máxima efetividade da Constituição depende da atuação proativa do Judiciário. Cabe às Cortes reconhecer o caráter dirigente da Constituição e promover o desenvolvimento

³⁶¹ DIXON, Rosalind. *Female Justices, Feminism and the Politics of Judicial Appointment: A Re-examination*. 2009. U of Chicago, *Public Law Working Paper No. 283*. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=1520784> ou <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1520784>. Acesso em: 31 ago. 2020.

³⁶² BROOKS, Kate. *Women in the Judiciary: what solutions to advance gender-responsive and gender-diverse justice systems?* 10 mar. 2017. Disponível em: <http://oecdinsights.org/2017/03/10/gender-responsive-and-diverse-justice-systems/>. Acesso em: 05 jul. 2020.

³⁶³ BRITTO, Carlos Ayres. *O humanismo como categoria constitucional*. Belo Horizonte: Fórum, 2012. p. 27-29.

integral, garantidor do tratamento respeitoso e igualitário aos grupos que historicamente sofrem discriminações, por meio de compensações implementadas via ações afirmativas. Enquanto instância máxima asseguradora da efetividade dos comandos constitucionais, compete ao Judiciário a concretização da democracia fraternal e, desse modo, a consagração de um pluralismo livre de preconceitos. Para isto, mais uma vez, depende-se de políticas públicas de ações afirmativas que logrem sucesso em compensar as desvantagens instauradas em face de determinados segmentos, como os negros, os índios, as mulheres e as pessoas com deficiência³⁶⁴.

Sobre este Poder, em último grau, recai a atribuição de dar vida ao objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (inciso IV do art. 3º da Constituição) e o direito fundamental à igualdade, expressamente previsto para incidir entre homens e mulheres (*caput* e inciso I do art. 5º da Constituição). Também cabe ao Judiciário, enquanto guardião da Constituição, zelar pelo efetivo cumprimento de seus mandamentos, inclusive da cláusula que veda a diferença de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (inciso XXX do art. 7º da Constituição), e da que prevê a proteção do mercado de trabalho da mulher (inciso XX do art. 7º da Constituição).

Do exposto, não resta dúvida de que compete ao Judiciário a promoção da igualdade de gênero por meio de sua atuação, em seus julgamentos. A questão, porém, vai além: cabe a este Poder, por também estar sujeito à Constituição, observar a igualdade de gênero em sua estrutura e em seus procedimentos internos. A realização da Constituição brasileira e da Democracia nela prevista, apoiada na leitura humanista do seu texto, demanda a adoção de medidas voltadas a efetivar a igualdade não apenas no conteúdo dos julgamentos prolatados pelo Judiciário, mas também na composição de nossas Cortes. Entretanto, neste aspecto, o Poder Judiciário brasileiro não obteve êxito em dar concretude a tais mandamentos constitucionais. O cenário evidencia um longo caminho para o alcance da igualdade de oportunidades junto às Cortes nacionais.

Nesse contexto, não é viável entender a sociedade brasileira enquanto civilizada e democrática, pois tais qualidades dependem do sucesso na construção dos mecanismos que

³⁶⁴ BRITTO, Carlos Ayres. *O humanismo como categoria constitucional*. Belo Horizonte: Fórum, 2012. p. 29, 109 e 34-35.

proporcionem oportunidades iguais e na possibilidade de mobilidade vertical a todos os grupos³⁶⁵. O déficit de participação feminina torna o sistema judicial brasileiro intrinsecamente antidemocrático, pois atinge a sua organicidade, como é causa de deslegitimação das decisões prolatadas por este Poder, construídas sem a devida representatividade de mais da metade da população.

³⁶⁵ BRITTO, Carlos Ayres. *O humanismo como categoria constitucional*. Belo Horizonte: Fórum, 2012. p. 27-28 e 32.

REFERÊNCIAS

- ÁFRICA DO SUL. [Constituição (1996)]. *Constituição da República da África do Sul*. Disponível em: <https://www.gov.za/documents/constitution/constitution-republic-south-africa-1996-1>. Acesso em: 12 jul. 2020.
- ALAGOAS. Tribunal de Justiça do Estado do Alagoas. *Edital nº 02/2019 de Abertura de Inscrições*. 2019. Disponível em: https://www.concursosfcc.com.br/concursos/tjua119/edital_concurso_de_juiz_v_final.pdf. Acesso em: 02 mar. 2020.
- ALMEIDA, Maria Cândida. *Mais mulheres no Judiciário: por uma questão de justiça (procedimental)*. 2019. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/ajufe/mais-mulheres-no-judiciario-por-uma-questao-de-justica-procedimental-25032019#content>. Acesso em: 31 ago. 2020.
- ALVES, Clara da Mota Santos Pimenta. *Gênero, espaço público e poder: uma análise sobre a composição das comissões examinadoras de concurso da magistratura*. 2017. Disponível em: <http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/publicum/article/view/29652/21418>. Acesso em: 31 ago. 2020.
- AMERICAS Quarterly. *Women in Robes*. 2012. Disponível em: <https://www.americasquarterly.org/women-in-robres/>. Acesso em: 12 jul. 2020.
- ANDREWS, Penelope. *The South African Judicial Appointments Process*. 2007. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=1030921>. Acesso em: 31 ago. 2020.
- ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL. *Conhecendo as Juízas Federais #3: Adriana Cruz*. 2014. Disponível em: <https://www.ajufe.org.br/imprensa/noticias/10872-conhecendo-as-juizas-federais-3-adriana-cruz>. Acesso em: 03 jul. 2020.
- ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL. *Carta aberta de Brasília*. 2018. Disponível em: <https://www.ajufe.org.br/imprensa/noticias/10456-carta-aberta-de-brasilia>. Acesso em: 05 jul. 2020.
- ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS. *Renata Gil compõe Grupo de Trabalho do CNJ para dar cumprimento à Resolução 255/2018*. 2018. Disponível em: https://www.amb.com.br/renata-gil-compoe-grupo-de-trabalho-do-cnj-para-dar-cumprimento-resolucao-255-2018/?doing_wp_cron=1563836364.3708240985870361328125. Acesso em: 19 set. 2020.
- ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS. *Magistrados aprovam a Carta de Maceió ao final do XXIII CBM*. 2018. Disponível em: https://www.amb.com.br/magistrados-aprovam-carta-de-maceio-ao-final-do-xxiii-cbm/?doing_wp_cron=1593977515.6224560737609863281250. Acesso em: 05 jul. 2020.
- ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS DA PARAÍBA. *Pedido de Providências protocolizado em face do Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba*. 2018. Disponível em: <http://www.ampb.org.br/painel/arquivos/MINUTA%20-%20PPP%20demora%20escolha%20de%20desemb.pdf>. Acesso em: 24 mar. 2020.

BARROSO, Luís Roberto. *Curso de direito constitucional contemporâneo*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

BERNARDES, Célia Regina Ody. *Frente das Mulheres Magistradas discute equidade de gênero no Poder Judiciário*. 2018. Disponível em: <http://www.justificando.com/2018/09/26/frente-das-mulheres-magistradas-discute-equidade-de-genero-no-poder-judiciario/>. Acesso em: 05 jul. 2020.

BOHNET, Iris. *What works: gender equality by design*. Cambridge, Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press, 2016.

BOIGEOL, Anne. La magistrature française au féminin: entre spécificité et banalisation. *Droit et Société*, n. 25, p. 489-523, 1993. Disponível em: https://www.persee.fr/doc/dreso_0769-3362_1993_num_25_1_1241. Acesso em: 12 jul. 2020.

BOIGEOL, Anne. Les femmes et les Cours. La difficile mise en œuvre de l'égalité des sexes dans l'accès à la magistrature. *Genèses*, n. 22, p. 107-129, 1996. Disponível em: www.persee.fr/doc/genes_1155-3219_1996_num_22_1_1372. Acesso em: 12 jul. 2020.

BONELLI, Maria da Gloria; OLIVEIRA, Fabiana Luci de. Mulheres magistradas e a construção do gênero na carreira judicial. *Novos estud. CEBRAP*, São Paulo, v. 39, n. 1, p. 143-163, abr. 2020. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-33002020000100143&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 23 ago. 2020.

BONELLI, Maria da Gloria. Profissionalismo, gênero e significados da diferença entre juízes e juízas estaduais e federais. *Contemporânea*, n. 1, p. 103-123, jan./jun. 2011. Disponível em: <http://www.contemporanea.ufscar.br/index.php/contemporanea/article/viewFile/22/7>. Acesso em: 05 jul. 2020.

BOUCLIN, Suzanne. Judges, Women As. *Encyclopedia of women in today's world*, Forthcoming. 2011. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=1866024>. Acesso em: 31 ago. 2020.

BOYD, Christina L.; EPSTEIN, Lee; MARTIN, Andrew D. *Untangling the causal effects of sex on judging*. 2007. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=1001748>. Acesso em: 31 ago. 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 31 ago. 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004*. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm#art1. Acesso em: 31 ago. 2020.

BRASIL. *Decreto nº 31.643, de 23 de outubro de 1952*. Promulga a Convenção Internamericana sobre a concessão dos direitos civis da mulher, assinado em Bogotá, a 2 de maio de 1948. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Atos/decretos/1952/D31643.html. Acesso em: 31 ago. 2020.

BRASIL. *Decreto nº 52.476, de 12 de setembro de 1963*. Promulga a Convenção sobre os Direitos Políticos da Mulher, adotado por ocasião da VII Sessão da Assembléia Geral das Nações Unidas. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-52476-12-setembro-1963-392489-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 31 ago. 2020.

BRASIL. *Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002*. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm. Acesso em: 31 ago. 2020.

BRASIL. *Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968*. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm. Acesso em: 31 ago. 2020.

BRASIL. *Decreto nº 4.625, de 21 de março de 2003*. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, órgão integrante da Presidência da República, e dá outras providências. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2003/decreto-4625-21-marco-2003-496068-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 31 ago. 2020.

BRASIL. *Decreto de 18 de dezembro de 2003*. Convoca a 1ª Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/DNN/2003/Dnn10089.htm. Acesso em: 13 set. 2020.

BRASIL. *Decreto nº 9.585, de 27 de novembro de 2018*. Convoca a V Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9585.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%209.585%2C%20DE%2027,que%20lhe%20confere%20o%20art.13. Acesso em: 13 set. 2020.

BRASIL. *Decreto nº 9.673, de 2 de janeiro de 2019*. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, remaneja cargos em comissão, Funções Comissionadas do Poder Executivo e Funções Gratificadas, transforma cargos em comissão do grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS e substitui cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS por Funções Comissionadas do Poder Executivo – FCPE. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D9673.htm. Acesso em: 31 ago. 2020.

BRASIL. *Decreto nº 9.586, de 27 de novembro de 2018*. Institui o Sistema Nacional de Políticas para as Mulheres e o Plano Nacional de Combate à Violência Doméstica. Disponível

em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9586.htm. Acesso em: 31 ago. 2020.

BRASIL. *Decreto nº 4.388, de 25 de setembro de 2002*. Promulga o Estatuto de Roma do Tribunal Penal Internacional. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4388.htm. Acesso em: 14 set. 2020.

BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 mar. 2020.

BRASIL. *Lei nº 12.034, de 29 de setembro de 2009*. Altera as Leis nos 9.096, de 19 de setembro de 1995 - Lei dos Partidos Políticos, 9.504, de 30 de setembro de 1997, que estabelece normas para as eleições, e 4.737, de 15 de julho de 1965 - Código Eleitoral. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L12034.htm. Acesso em: 31 ago. 2020.

BRASIL. *Lei Complementar nº 35, de 14 de março de 1979*. Dispõe sobre a Lei Orgânica da Magistratura Nacional. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp35.htm. Acesso em: 10 fev. 2020.

BRASIL. *Lei nº 5.010, de 30 de maio de 1966*. Organiza a Justiça Federal de primeira instância, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5010compilado.htm. Acesso em: 02 mar. 2020.

BRASIL. *Lei nº 8.457, de 4 de setembro de 1992*. Organiza a Justiça Militar da União e regula o funcionamento de seus Serviços Auxiliares. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8457.htm. Acesso em: 02 mar. 2020.

BRASIL. *Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965*. Institui o Código Eleitoral. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L4737.htm. Acesso em: 02 mar. 2020.

BRASIL. Ministério da Defesa. Exército Brasileiro. Departamento de Educação e Cultura do Exército. *Instruções Reguladoras do Concurso de Admissão e da Matrícula na Escola Preparatória de Cadetes do Exército*. 2016. Disponível em:

http://www.decex.eb.mil.br/port_2016/Port%20Nr%2076-DECEX%20-%20IRCAM-CA-EsPCEX2016.pdf. Acesso em: 13 mar. 2020.

BRASIL. Ministério da Defesa. Escola Preparatória de Cadetes do Exército. *Ato Edital nº 02/SCONC, de 23 de abril de 2019*. Disponível em:

<http://www.espcex.eb.mil.br/downloads/edital2019.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2020.

BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. *Relatório Nacional de Revisão do Estado Brasileiro da implementação da Declaração e Plataforma de Ação de Pequim*. 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/atuacao-internacional/relatorios-internacionais-1/RelatorioNacionaldeRevisodoEstadoBrasileirodaimplementaodaDeclaraoePlataformadeAodePequim.pdf>. Acesso em: 02 mar. 2020.

BRASIL. Secretaria de Políticas para Mulheres. *Portaria nº 39, de 22 de setembro de 2005*. Aprova o “Programa Pró-Equidade de Gênero”, em consonância com os objetivos, normas e critérios gerais constantes do Anexo desta Portaria, com vistas à implantação e operacionalização do referido Programa. Disponível em: <https://www.diariodasleis.com.br/legislacao/federal/83853-aprova-o-uprograma-pru-equidade-de-gunerou-em-consonancia-com-os-objetivos-normas-e-criturios-gerais-constantas-do-anexo-desta-portaria-com-vistas-u-implantauuo-e-operacionalizauuo-do-referido-prog.html>. Acesso em: 31 ago. 2020.

BRASIL. Secretaria de Políticas para Mulheres. *Portaria nº 43, de 13 de maio de 2011*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 16 maio 2011. Seção 1, p. 1.

BRASIL. Secretaria de Políticas para Mulheres. *Relatório Anual Socioeconômico da Mulher*. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, março de 2015.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Resolução STJ nº 3, de 30 de novembro de 2006*. Dispõe sobre a instituição da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados e dá outras providências. Disponível em: https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/8339/Res_3_2006_PRE_Atualizado.pdf. Acesso em: 02 mar. 2020.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. (6. Turma). Recurso Ordinário em Mandado de Segurança. *RMS 12052/RS*. ADMINISTRATIVO. MAGISTRADO. PROMOÇÃO POR MERECIMENTO. INCLUSÃO NA LISTA TRÍPLICE. ATO DISCRICIONÁRIO. INEXISTÊNCIA DE DIREITO LÍQUIDO E CERTO. Recorrente: Clademir José Ceolin Missaggia. Recorrido: Estado do Rio Grande do Sul. Relator: Ministro Vicente Leal. Brasília, 03 de dezembro de 2001. Disponível em: https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/inteiroteor/?num_registro=200000475327&dt_publicacao=18/02/2002. Acesso em: 31 ago. 2020.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. (Corte Especial). Mandado de Segurança. *MS 13532/DF*. MANDADO DE SEGURANÇA. PROCESSO DE ESCOLHA DE CANDIDATOS A MINISTRO DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA EM VAGA DESTINADA A ADVOGADO. SOBRESTAMENTO DOS PROCESSOS DE ESCOLHA DE CANDIDATOS A VAGAS DESTINADAS A DESEMBARGADORES ESTADUAIS E MEMBROS DO MINISTÉRIO PÚBLICO. PERDA SUPERVENIENTE DO OBJETO DO MANDAMUS. PEDIDO PARA IMEDIATA ELABORAÇÃO DA LISTA DE ADVOGADOS. VIOLAÇÃO DE DIREITO LÍQUIDO E CERTO. INEXISTÊNCIA. Impetrante: Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil. Impetrado: Superior Tribunal de Justiça. Relator: Ministro Paulo Gallotti. Brasília, 1º de julho de 2008. Disponível em: https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=799879&num_registro=200800942837&data=20081024&formato=PDF. Acesso em: 31 ago. 2020.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Em semana de homenagens à mulher, STJ lança programa Equilibra*. 2019. Disponível em: http://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias-antigas/2019/2019-03-11_21-24_Em-semana-de-homenagens-a-mulher-STJ-lanca-programa-Equilibra.aspx. Acesso em: 25 ago. 2020.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *STJ institui Ouvidoria das Mulheres, canal de comunicação para as servidoras do Tribunal*. 2020. Disponível em: <http://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/17082020-STJ-institui-Ouvidoria-das-Mulheres--canal-de-comunicacao-para-as-servidoras-do-tribunal.aspx>. Acesso em: 25 ago. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. (2. Turma). Mandado de Segurança. *MS 36412/DF*. Impetrante: Associação dos Magistrados do Estado de Roraima (AMERON). Impetrado: Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Brasília, 24 de abril de 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho971876/false>. Acesso em: 31 ago. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Petição. *PET 4666/DF*. Requerente: Eduardo Luiz Rocha Cubas. Requerido: Presidente da República. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Brasília, 29 de setembro de 2009. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=3765914>. Acesso em: 31 ago. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Petição. *PET 2695/MT*. Requerente: Celso Marques Araújo. Requerido: Presidente da República. Relator: Ministro Celso de Mello. Brasília, 21 de maio de 2002. Publicação: DJ de 27 de maio de 2002, p. 00041.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. (2. Turma) Agravo Regimental em Mandado de Segurança. *MS 27033 Agr/DF*. MANDADO DE SEGURANÇA – PROCEDIMENTO DE CONTROLE ADMINISTRATIVO – ATO COATOR EMANADO DO E. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – PROVIMENTO DO CARGO DE DESEMBARGADOR DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA ESTADUAL PELA REGRA DO QUINTO CONSTITUCIONAL – FORMAÇÃO DA LISTA TRÍPLICE – NOMEAÇÃO – ATO ADMINISTRATIVO COMPLEXO, DO QUAL PARTICIPAM O TRIBUNAL DE ORIGEM E O CHEFE DO PODER EXECUTIVO (CF, ART. 94, PARÁGRAFO ÚNICO) – DELIBERAÇÃO DAQUELE ÓRGÃO DE CONTROLE DO PODER JUDICIÁRIO REFERENTE A QUEM JÁ FOI NOMEADO PELO GOVERNADOR DE ESTADO E DEVIDAMENTE EMPOSSADO – INCOMPETÊNCIA MATERIAL DO CNJ PARA PROFERIR DECISÕES ADMINISTRATIVAS QUE ALCANÇEM OU ATINJAM MANIFESTAÇÕES VOLITIVAS EMANADAS DE ÓRGÃOS OU AUTORIDADES ABSOLUTAMENTE ESTRANHOS AO SEU ÂMBITO DE ATUAÇÃO – LEGITIMIDADE JURÍDICA DA DECISÃO AGRAVADA, CUJA EFICÁCIA RESTA INTEIRAMENTE MANTIDA – RECURSO DE AGRAVO IMPROVIDO. Agravante: União. Agravado: Estado de Mato Grosso do Sul. Relator Ministro Celso de Mello. Brasília, 30 de junho de 2015. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=308014542&ext=.pdf>. Acesso em: 31 ago. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Mandado de Segurança. *MS 25624/SP*. I. Mandado de Segurança: processo de escolha de candidatos a cinco vagas de Desembargador do Tribunal de Justiça de São Paulo, correspondente à cota no "quinto constitucional" da advocacia: composição de lista sêxtupla pelo Tribunal de Justiça que, desprezando a lista sêxtupla específica organizada pelo Conselho Seccional da OAB para a primeira das vagas, substituiu os seus integrantes por nomes remanescentes das listas indicadas para as vagas subsequentes e, dentre eles, elaborou a lista tríplice: contrariedade ao art. 94 e seu parágrafo único da Constituição Federal: declaração de nulidade de ambas as listas, sem prejuízo da eventual

devolução pelo Tribunal de Justiça à OAB da lista sêxtupla apresentada para a vaga, se fundada em razões objetivas de carência, por um ou mais dos indicados, dos requisitos constitucionais, para a investidura e do controle jurisdicional dessa recusa, acaso rejeitada pela Ordem. II. O "quinto constitucional na ordem judiciária constitucional brasileira: fórmula tradicional, a partir de 1934 - de livre composição pelos tribunais da lista de advogados ou de membros do Ministério Público - e a fórmula de compartilhamento de poderes entre as entidades corporativas e os órgãos judiciários na seleção dos candidatos ao "quinto constitucional" adotada pela Constituição vigente (CF, art. 94 e parágrafo único). Impetrante: Ordem dos Advogados do Brasil – Seção de São Paulo. Impetrado: Órgão Especial do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. Relator: Ministro Sepúlveda Pertence. Brasília, 6 de setembro de 2006. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur7322/false>. Acesso em: 31 ago. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Medida cautelar em Mandado de Segurança. *MS 31923 MC/RN*. ‘Quinto constitucional’ (CF, art. 94). Elaboração de lista tríplice por tribunal de justiça. Observância do princípio da publicidade, em oposição à prática dos *arcana imperii*, como fator de legitimação constitucional das deliberações dos órgãos do Poder Judiciário. Aparente validade da resolução do CNJ que consagrou, em tal hipótese, a necessidade de ‘votação aberta, nominal e fundamentada’. Importância da transparência dos atos estatais como elemento viabilizador do escrutínio público. A ruptura dos círculos de indevassabilidade das deliberações do poder. Instituição do regime de sigilo fora das hipóteses constitucionalmente autorizadas: medida que transgride o princípio democrático e que vulnera o espírito da República. A questão do repúdio a atos inconstitucionais e a defesa da integridade da Constituição por órgãos administrativos: distinção necessária entre declaração de inconstitucionalidade (matéria sob reserva de jurisdição) e recusa de aplicabilidade de atos reputados inconstitucionais. Pretensão mandamental aparentemente desvestida de plausibilidade jurídica. Medida cautelar indeferida. Impetrante: Glauber Antônio Nunes Rêgo. Impetrado: Conselho Nacional de Justiça. Relator: Ministro Celso de Mello. Brasília, 17 de abril de 2013. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=134843220&ext=.pdf>. Acesso em: 31 ago. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. (2. Turma) Recurso Ordinário em Mandado de Segurança. *RMS 27920/DF*. RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. CONSTITUCIONAL. ELABORAÇÃO DE LISTA TRÍPLICE PARA PREENCHIMENTO DE VAGA DESTINADA AOS ADVOGADOS NO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA [ART. 104, II C/C ART. 94 DA CB/88]. DEVER-PODER DO TRIBUNAL SUPERIOR. REJEIÇÃO DE LISTA SÊXTUPLA ENCAMINHADA PELO CONSELHO FEDERAL DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. POSSIBILIDADE. HIPÓTESE DIVERSA DA QUE ALUDE O INCISO X DO ARTIGO 93 DA CONSTITUIÇÃO. RECURSO IMPROVIDO. Recorrente: Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil. Recorrido: Superior Tribunal de Justiça. Relator: Ministro Eros Grau. Brasília, 06 de outubro de 2009. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur170380/false>. Acesso em: 31 ago. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 1ª Região. *Edital de Abertura do XVI Concurso Público para Provisão de Cargo de Juiz Federal Substituto*. 2015. Disponível em: <https://portal.trf1.jus.br/data/files/7A/07/E6/09/A9C4C410520032C4F42809C2/EDITAL%20ABERTURA%20XVI%20CONCURSO.pdf>. Acesso em: 02 mar. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 1ª Região. *Edital de Alteração na Composição da Comissão de Concurso*. 2016. Disponível em: https://portal.trf1.jus.br/data/files/59/D2/88/44/34FB451096041345052809C2/EDITAL%20ALTERA__O%20COMISS_O%20XVI.pdf. Acesso em: 03 mar. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 1ª Região. *Portaria PRESI 186*. Altera a composição da Comissão Examinadora do XVI Concurso Público para Provimento de Cargo de Juiz Federal Substituto da 1ª Região, designada pela Portaria Presi 108/2015, alterada pela Portaria Presi 379/2016. 2016. Disponível em: https://portal.trf1.jus.br/data/files/B9/24/99/75/D67E451086A31345F42809C2/Portaria%20Presi%20186%20-%20Altera%20a%20composi__o%20da%20Comiss_o%20examinadora%20do%20XVI%20%20Concurso%20P_blico%20de%20Juiz%20Federal%20Substituto..pdf. Acesso em: 03 mar. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 2ª Região. *Edital nº TRF2-EDT-2018/00013*. 2018. Disponível em: <https://www10.trf2.jus.br/ai/wp-content/uploads/sites/3/2018/03/edital-trf2-edt-2018-00013.pdf>. Acesso em: 02 mar. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 2ª Região. *Portaria nº TRF2-PTP-2018/00374, de 15 de junho de 2018*. Disponível em: <https://www10.trf2.jus.br/ai/wp-content/uploads/sites/3/2018/03/portaria-trf2-ptp-2018-00374.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 3ª Região. *19º Concurso Público para Provimento de Cargos de Juiz Federal Substituto*. 2018. Disponível em: https://www.trf3.jus.br/documentos/roco/XIX_CONCURSO/0_-_Edital_de_Abertura.pdf. Acesso em: 02 mar. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 3ª Região. *Resolução PRES Nº 160, de 13 de dezembro de 2017*. Dispõe sobre a Comissão de Concurso do XIX Concurso Público para Provimento de Cargos de Juiz Federal Substituto da Terceira Região. Disponível em: https://www.trf3.jus.br/documentos/roco/XIX_CONCURSO/Resolucao_n___160_-_Composicao_da_banca.pdf. Acesso em: 03 mar. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 3ª Região. *Concurso Público para Juiz Federal Substituto*. 2020. Disponível em: <https://www.trf3.jus.br/concurso-magistrado/>. Acesso em: 23 ago. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. *Edital de Abertura do XVII Concurso Público para Provimento de Cargo de Juiz Federal Substituto*. 2016. Disponível em: https://www2.trf4.jus.br/trf4/upload/editor/rlp_sei_edital_deabertura.pdf. Acesso em: 02 mar. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. *Resolução nº 106, de 06 de outubro de 2015*. Constitui a Comissão do XVII Concurso Público para Provimento de Cargos de Juiz Federal Substituto da 4ª Região. Disponível em: https://www2.trf4.jus.br/trf4/upload/editor/rlp_resolucao_106.pdf. Acesso em: 03 mar. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 5ª Região. *Edital nº 1 - TRF5ª, de 18 de agosto de 2017*. Disponível em:

http://www.cespe.unb.br/concursos/TRF5_17_JUIZ/arquivos/ED_1_2017_TRF_5___JUIZ_17___ABERTURA.PDF. Acesso em: 02 mar. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. *Número de mulheres eleitas em 2018 cresce 52,6% em relação a 2014*. 2019. Disponível em: <http://www.tse.jus.br/imprensa/noticias-tse/2019/Marco/numero-de-mulheres-eleitas-em-2018-cresce-52-6-em-relacao-a-2014>. Acesso em: 31 ago. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. *Resolução TSE nº 23.553, de 18 de dezembro de 2017*. Dispõe sobre a arrecadação e os gastos de recursos por partidos políticos e candidatos e sobre a prestação de contas nas eleições. Disponível em: <http://www.tse.jus.br/legislacao-tse/res/2017/RES235532017.html>. Acesso em: 13 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. *Resolução TSE nº 23.575, de 28 de junho de 2018*. Altera a Resolução-TSE nº 23.553, de 18 de dezembro de 2017, que dispõe sobre a arrecadação e os gastos de recursos por partidos políticos e candidatos e sobre a prestação de contas nas eleições. Disponível em: <http://www.tse.jus.br/legislacao/compilada/res/2018/resolucao-no-23-575-de-28-de-junho-de-2018>. Acesso em: 13 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. *Resolução TSE nº 23.517, de 4 de abril de 2017*. Dispõe sobre a lista tríplice para preenchimento das vagas de juízes dos Tribunais Regionais Eleitorais, na classe dos advogados. Disponível em: <http://www.tse.jus.br/legislacao-tse/res/2017/RES235172017.html>. Acesso em: 11 mar. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. *TSE entende ser aplicável reserva de gênero para mulheres nas eleições para órgãos partidários*. 2020. Disponível em: <http://www.tse.jus.br/imprensa/noticias-tse/2020/Maio/tse-entende-ser-aplicavel-reserva-de-genero-para-mulheres-nas-eleicoes-para-orgaos-partidarios>. Acesso em: 08 jun. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. *Portaria TSE nº 665 de 10 de setembro de 2020*. Estabelece critérios para garantir a equidade de gênero nas ações institucionais e educacionais promovidas ou apoiadas pela Escola Judiciária do Tribunal Superior Eleitoral. Disponível em: <http://www.tse.jus.br/legislacao/compilada/prt/2020/portaria-no-665-de-10-de-setembro-de-2020>. Acesso em: 19 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *TRT da 9ª Região (PR) realizará Seminário Internacional sobre Igualdade de Gênero no dia 14 de junho*. 2019. Disponível em: http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/programa/-/asset_publisher/OSUp/content/trt-da-9-regiao-pr-realizara-seminario-internacional-sobre-igualdade-de-genero-no-dia-14-de-junho?inheritRedirect=false&redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fweb%2Ftrabalhoseguro%2Fprograma%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_OSUp%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-3%26p_p_col_count%3D2. Acesso em: 31 ago. 2020.

BREMBATTI, Katia. Juízes pedem anulação de eleição para desembargador no Paraná. *Gazeta do Povo*, Curitiba, 26 out. 2018. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/politica/parana/juizes-pedem-anulacao-de-eleicao-para>

desembargador-no-parana-8hw4dx7xqi9573bfgbikh4d9w/?ref=link-interno-materia. Acesso em: 24 mar. 2020.

BREMBATTI, Katia. Falta de critérios para a escolha de desembargadores vira polêmica no TJ. *Gazeta do Povo*, Curitiba, 31 mar. 2008. Caderno Vida Pública.

BRITTO, Carlos Ayres. *O humanismo como categoria constitucional*. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

BROOKS, Kate. *Women in the Judiciary: what solutions to advance gender-responsive and gender-diverse justice systems?* 10 mar. 2017. Disponível em: <http://oecdinsights.org/2017/03/10/gender-responsive-and-diverse-justice-systems/>. Acesso em: 05 jul. 2020.

BRUNETTA, Miriam do Carmo. *A política de cotas para mulheres: análise do legislativo paranaense*. 2005. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2005.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Resolução da Câmara dos Deputados nº 10, de 2009*. Cria a Procuradoria Especial da Mulher, alterando o Regimento Interno da Câmara dos Deputados, aprovado pela Resolução nº 17 de 1989, e da outras providências. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/rescad/2009/resolucaodacamaradosdeputados-10-21-maio-2009-588668-publicacaooriginal-113377-pl.html>. Acesso em: 31 ago. 2020.

CANADÁ. *Membros dos Comitês Consultivos Judiciais Federais*. 2017. Disponível em: <https://www.fja.gc.ca/appointments-nominations/committees-comites/members-membres/index-eng.html>. Acesso em: 06 jul. 2020.

CANADÁ. *Representante público nos Comitês Consultivos Judiciais: como aplicar - formulário de inscrição*. Disponível em: <https://www.fja.gc.ca/appointments-nominations/forms-formulaires/pr-rp/index-eng.html>. Acesso em: 06 jul. 2020.

CHAPPELL, Louise. Gender and judging at the International Criminal Court. *Politics & Gender*, Cambridge, v. 6, n. 3, p. 484-495, 2010.

COMISSÃO AJUFE Mulheres. *Nota Técnica AJUFE Mulheres 02/2019*. Disponível em: <http://ajupe.org.br/images/2019/PDF2019/Nota-Tecnica-Mulheres-2.pdf>. Acesso em 05 jun. 2020.

COMITÊ JUDICIAL DO CONSELHO PRIVADO. 2020. Disponível em: <https://www.jcpc.uk/>. Acesso em: 14 set. 2020.

CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL. *Resolução CJF nº 067, de 03 de julho de 2009*. Dispõe sobre normas para a realização do concurso público para investidura no cargo de juiz federal substituto, no âmbito da Justiça Federal. Disponível em: <https://www2.cjf.jus.br/jspui/bitstream/handle/1234/16437/Res%20067-2009.pdf?sequence=1>. Acesso em: 31 ago. 2020.

CONSELHO DA MAGISTRATURA DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. *Resolução nº 1079/2015-COMAG*. Adota e regulamenta o procedimento

para o concurso de ingresso na Magistratura, nos termos da legislação pertinente. Disponível em: https://conteudo.portalfaurgs.com.br/arq_upload/20191218135736_1079-2015-comag.pdf. Acesso em: 03 mar. 2020.

CONSELHO FEDERAL DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. *Provimento nº 102, de 2004*. Dispõe sobre a indicação, em lista sêxtupla, de advogados que devam integrar os Tribunais Judiciários e Administrativos. [...] Disponível em: <https://www.oab.org.br/leisnormas/legislacao/provimentos/102-2004?provimentos=True>. Acesso em: 23 fev. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *STJ cria grupo de fomento à participação feminina*. 2018. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/stj-cria-grupo-de-fomento-a-participacao-feminina/>. Acesso em: 31 ago. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros*. 2018. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/5d6083ecf7b311a56eb12a6d9b79c625.pdf>. Acesso em: 31 ago 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário*. 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/05/cae277dd017bb4d4457755febf5eed9f.pdf>. Acesso em: 05 jun. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *A participação feminina nos concursos para a magistratura*. 2020. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB_RELATORIO_Participacao_Feminina-FIM.pdf. Acesso em: 23 ago. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução CNJ nº 255, de 04 de setembro de 2018*. Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2670>. Acesso em: 31 ago. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Portaria CNJ nº 66, de 04 de setembro de 2018*. Institui Grupo de Trabalho para elaboração de estudos, análise de cenários, eventos de capacitação e diálogo com os Tribunais sobre o cumprimento da Resolução CNJ 255/2018. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2673>. Acesso em: 31 ago. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução CNJ nº 159, de 12 de dezembro de 2012*. Dispõe sobre as diretrizes administrativas e financeiras para a formação de magistrados e servidores do Poder Judiciário. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/972>. Acesso em: 31 ago. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução CNJ nº 75, de 12 de maio de 2009*. Dispõe sobre os concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário nacional. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/atos-normativos?documento=100>. Acesso em: 10 fev. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução CNJ nº 6, de 13 de setembro de 2005*. Dispõe sobre a aferição do merecimento para promoção de magistrados e acesso aos Tribunais de 2º grau. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_6_13092005_16042019145649.pdf. Acesso em: 10 fev. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução CNJ nº 106, de 6 de abril de 2010*. Dispõe sobre os critérios objetivos para aferição do merecimento para promoção de magistrados e acesso aos Tribunais de 2º grau. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/168>. Acesso em: 10 fev. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução nº 7, de 18 de outubro de 2005*. Disciplina o exercício de cargos, empregos e funções por parentes, cônjuges e companheiros de magistrados e de servidores investidos em cargos de direção e assessoramento, no âmbito dos órgãos do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_comp_7_18102005_26032019134311.pdf. Acesso em: 09 mar. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Audiência pública debate mudanças nas regras de concurso para magistratura*. 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/audiencia-publica-debate-mudancas-nas-regras-de-concurso-para-magistratura/>. Acesso em: 10 fev. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Procedimento de Controle Administrativo. *PCA 0003187-60.2011.2.00.0000*. PROCEDIMENTO DE CONTROLE ADMINISTRATIVO. TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO AMAPÁ. PROMOÇÃO POR MERECIMENTO. IRREGULARIDADES CONSTATADAS. RELAÇÃO DE PARENTESCO ENTRE DESEMBARGADOR E CANDIDATO. IMPEDIMENTO NÃO DECLARADO. ILEGALIDADE DEMONSTRADA. SUPRESSÃO DA PONTUAÇÃO ATRIBUÍDA. CABIMENTO. DESCUMPRIMENTO DA RESOLUÇÃO Nº 106, DE 2010. OCORRÊNCIA. CRITÉRIOS OBJETIVOS NÃO CONSIDERADOS. PROCEDIMENTO REALIZADO EM DESCOMPASSO COM A LEI, COM A RESOLUÇÃO DESTE CONSELHO E COM A CONTITUIÇÃO FEDERAL. MALFERIMENTO DOS PRINCÍPIOS DA IMPESSOALIDADE, DA TRANSPARÊNCIA, DA LEGALIDADE E DA MORALIDADE. NULIDADE DEMONSTRADA. REFAZIMENTO DO ATO. NECESSIDADE. PROCEDÊNCIA DO PEDIDO. [...] Requerente: Sueli Pereira Pini. Requerido: Tribunal de Justiça do Estado do Amapá. Relator: Conselheiro Bruno Dantas. Brasília, 14 de fevereiro de 2012. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/InfojurisI2/Jurisprudencia.seam;jsessionid=29DAE565C8B0299DD44C2378A36C7F95?jurisprudenciaIdJuris=41040&indiceListaJurisprudencia=2&firstResult=100&tipoPesquisa=BANCO>. Acesso em: 09 mar. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Procedimento de Controle Administrativo. *PCA 0001691-25.2013.2.00.0000*. PROCEDIMENTO DE CONTROLE ADMINISTRATIVO. CONCURSO PARA PROMOÇÃO POR MERECIMENTO A DESEMBARGADOR. VOTAÇÃO QUE NÃO OBEDECEU AO COMANDO DO Art. 93, II, a, DA CONSTITUIÇÃO, E AOS CRITÉRIOS OBJETIVOS DA RESOLUÇÃO CNJ N. 106/2010. NULIDADE. DECLARAÇÃO DA VENCEDORA DO CERTAME. DETERMINAÇÃO DE NOMEAÇÃO DA MAIS PONTUADA. PROCEDÊNCIA DO PEDIDO. [...] Requerente: Maria Filomena de Almeida Buarque. Requerido: Tribunal de Justiça do Pará. Relator: José Guilherme Vasi Werner. Brasília, 6 de agosto de 2013. Disponível em:

<https://www.cnj.jus.br/InfojurisI2/Jurisprudencia.seam?jurisprudenciaIdJuris=46532&indiceListaJurisprudencia=0&tipoPesquisa=LUCENE&firstResult=0>. Acesso em: 09 mar. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Procedimento de Controle Administrativo. *PCA 0010948-98.2018.2.00.0000*. PROCEDIMENTO DE CONTROLE ADMINISTRATIVO. RATIFICAÇÃO DE LIMINAR. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO. PROVIMENTO DE VAGA AO CARGO DE DESEMBARGADOR. EDITAL. PROMOÇÃO POR MERECIMENTO. MODIFICAÇÃO DO CRITÉRIO. FORMAÇÃO DE LISTA TRÍPLICE COM BASE NA ANTIGUIDADE. SOBRESTAMENTO DO ENVIO DA LISTA À PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. [...] Requerente: Georgia Lima Pitman e outros. Requerido: Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8). Relatora: Conselheira Maria Tereza Uille Gomes. Brasília, 22 de março de 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/InfojurisI2/Jurisprudencia.seam?jurisprudenciaIdJuris=50333&indiceListaJurisprudencia=0&tipoPesquisa=LUCENE&firstResult=0>. Acesso em: 09 mar. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Procedimento de Controle Administrativo. *PCA 0001894-50.2014.2.00.0000*. PROMOÇÃO POR MERECIMENTO. AUSÊNCIA DE CRITÉRIOS UNIFORMES DE AVALIAÇÃO. DESVINCULAÇÃO DOS DADOS OBJETIVOS COLHIDOS SEM FUNDAMENTAÇÃO ESPECÍFICA. VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA IMPESSOALIDADE E DA IGUALDADE. INOBSERVÂNCIA DAS DIRETRIZES DA RESOLUÇÃO CNJ N. 106. [...] Requerente: Mozarildo Monteiro Cavalcanti. Requerido: Tribunal de Justiça de Roraima (TJRR). Relator: Conselheiro Rogério Nascimento. Brasília, 2 de dezembro de 2014. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/InfojurisI2/Jurisprudencia.seam?jurisprudenciaIdJuris=47465&indiceListaJurisprudencia=0&tipoPesquisa=LUCENE&firstResult=0>. Acesso em: 10 mar. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Procedimento de Controle Administrativo. *PCA 0002470-43.2014.2.00.0000*. PROMOÇÃO POR MERECIMENTO. VIOLAÇÃO AO SISTEMA DE PONTUAÇÃO ADOTADO PELA RESOLUÇÃO CNJ N. 106. NULIDADE ABSOLUTA DO PROCEDIMENTO. [...] Requerente: Rommel Araújo de Oliveira. Requerido: Tribunal de Justiça do Estado do Amapá (TJAP). Relator: Conselheiro Carlos Eduardo Dias. Brasília, 27 de setembro de 2016. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/InfojurisI2/Jurisprudencia.seam?jurisprudenciaIdJuris=48304&indiceListaJurisprudencia=0&tipoPesquisa=LUCENE&firstResult=0>. Acesso em: 09 mar. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Procedimento de Controle Administrativo. *PCA 0002726-15.2016.2.00.0000*. PROCEDIMENTO DE CONTROLE ADMINISTRATIVO. TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA BAHIA. PROMOÇÃO POR MERECIMENTO. RESOLUÇÃO CNJ 106/2010. AVALIAÇÃO DE QUESITOS. NEXO ENTRE DADOS OBJETIVOS E PONTUAÇÃO ATRIBUÍDA. NECESSIDADE DE FUNDAMENTAÇÃO. SUSPEIÇÃO. PROCEDÊNCIA PARCIAL DO PEDIDO. [...] Requerente: Antonio Cunha Cavalcanti. Requerido: Rosita Falcão de Almeida Maia e outros. Relator: Fernando Mattos. Brasília, 8 de maio de 2018. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/InfojurisI2/Jurisprudencia.seam?jurisprudenciaIdJuris=49249&indiceListaJurisprudencia=0&tipoPesquisa=LUCENE&firstResult=0>. Acesso em: 09 mar. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Procedimento de Controle Administrativo. *PCA 0002221-53.2018.2.00.0000*. PROCEDIMENTO DE PROMOÇÃO POR MERECIMENTO. ACESSO. TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE RONDÔNIA. ALTERAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO NA SESSÃO DE JULGAMENTO E APÓS

DISPONIBILIZAÇÃO DE DADOS ESTATÍSTICOS DOS MAGISTRADOS HABILITADOS. VIOLAÇÃO AOS PRECEITOS DA RESOLUÇÃO CNJ N. 106/2010. EXERCÍCIO DA DISCRICIONARIEDADE LIMITADO AOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS. NULIDADE DA PROMOÇÃO. [...] Requerente: José Torres Ferreira. Requerido: Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia (TJRO). Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. Brasília, 9 de outubro de 2018. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/InfojurisI2/Jurisprudencia.seam?jurisprudenciaIdJuris=49923&indiceListaJurisprudencia=0&tipoPesquisa=LUCENE&firstResult=0>. Acesso em: 09 mar. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Procedimento de Controle Administrativo. *PCA 0003765-76.2018.2.00.0000*. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO. PROMOÇÃO POR MERECIMENTO. RESOLUÇÃO CNJ 106/10.

1. O Tribunal requerido, por meio de sua Escola Judicial, pontuou curso oficial, cuja certificação não obedeceu aos critérios previstos na Resolução ENAMAT nº 14/2013, pois baseada apenas na frequência dos magistrados.
2. Votos de alguns desembargadores no quesito presteza que se desvirtuaram da Resolução CNJ 106/2010, na medida em que não se mostram guiados pela objetividade determinada pela norma.
3. Em tais casos, verificando-se a ilegalidade de alguns dos votos proferidos, é de se anular o julgamento do processo de promoção, a partir da data da sessão de julgamento que deliberou acerca da promoção, para que nova sessão de julgamento seja realizada, de forma consentânea com os ditames da Resolução CNJ 106/2010.
4. Os dados compilados pela Corregedoria Regional e que embasaram o processo de promoção foram obtidos por meio da remessa dos dados por cada uma das unidades jurisdicionais, sendo de responsabilidade do titular da unidade. Inexistência de ilegalidade.
5. Procedimento de Controle Administrativo parcialmente procedente. Requerente: José Adelmy da Silva Acioli. Requerido: Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6). Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. Brasília, 14 de dezembro de 2018. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/InfojurisI2/Jurisprudencia.seam?jurisprudenciaIdJuris=50114&indiceListaJurisprudencia=0&tipoPesquisa=LUCENE&firstResult=0>. Acesso em: 09 mar. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Procedimento de Controle Administrativo. *PCA 0009600-45.2018.2.00.0000*. PROCEDIMENTO DE CONTROLE ADMINISTRATIVO. TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARANÁ. VIOLAÇÃO AO SISTEMA DE PONTUAÇÃO. RESOLUÇÃO CNJ Nº 106/2010. RECONHECIMENTO DA INJURIDICIDADE DO PROCEDIMENTO DE ACESSO AO CARGO DE DESEMBARGADOR PELO CRITÉRIO DE MERECIMENTO. CONFIRMAÇÃO E MANUTENÇÃO DO PROCEDIMENTOS. SEGURANÇA JURÍDICA. MODULAÇÃO DOS EFEITOS DA DECISÃO. EFEITOS PROSPECTIVOS. PARCIAL PROCEDÊNCIA. [...] Requerente: Gil Francisco de Paula Xavier Fernandes Guerra e outros. Requerido: Tribunal de Justiça do Estado do Paraná (TJPR). Relator: Valtércio de Oliveira. Brasília, 04 de outubro de 2019. Disponível em:

<https://www.cnj.jus.br/InfojurisI2/Jurisprudencia.seam?jurisprudenciaIdJuris=51060&indiceListaJurisprudencia=0&tipoPesquisa=LUCENE&firstResult=0>. Acesso em: 09 mar. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Procedimento de Controle Administrativo. *PCA 0004022-09.2015.2.00.0000*. PROCEDIMENTO DE CONTROLE ADMINISTRATIVO. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO. FORMAÇÃO DE LISTA TRÍPLICE PARA PREENCHIMENTO DE VAGA DESTINADA AO QUINTO CONSTITUCIONAL. NOMEÇÃO PELA PRESIDENTE DA REPÚBLICA. ATO

COMPLEXO QUE SE APERFEIÇOOU. IMPOSSIBILIDADE DE CONTROLE POR ESTE CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. PRECEDENTES. [...] Relator: Bruno Ronchetti. Brasília, 5 de julho de 2016. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/InfojurisI2/Jurisprudencia.seam?jurisprudenciaIdJuris=48169&indiceLstaJurisprudencia=3&firstResult=5450&tipoPesquisa=BANCO>. Acesso em: 31 ago. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Pedido de Providências. *PP 0007381-30.2016.2.00.0000*. PROCEDIMENTO DE CONTROLE ADMINISTRATIVO. TJDFT. VOTAÇÃO PARA ELEIÇÃO DA LISTA TRÍPLICE DE ADVOGADOS. ESCOLHA DE DESEMBARGADOR EGRESSO DA ADVOCACIA PARA OCUPAR VAGA DESTINADA AO QUINTO CONSTITUCIONAL. ALEGAÇÃO DE IRREGULARIDADE NO PROCEDIMENTO DE VOTAÇÃO. INTERPRETAÇÃO DE REGIMENTO INTERNO PELO PRÓPRIO TRIBUNAL. BASE DE CÁLCULO PARA QUÓRUM DE VOTAÇÃO E ELEIÇÃO. INTERPRETAÇÃO AUTÊNTICA DENTRO DOS LIMITES SEMÂNTICOS DO TEXTO REGIMENTAL. MATÉRIA ESTRITAMENTE ADMINISTRATIVA E NÃO DISCIPLINAR. PRESERVAÇÃO DA AUTONOMIA DOS TRIBUNAIS. LIMINAR PREJUDICADA. IMPROCEDENTE NO MÉRITO. Requerente: Sergio Roberto Roncador e outros. Requerido: Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios (TJDFT). Relator: Rogério Nascimento. Brasília, 14 de março de 2017. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/InfojurisI2/Jurisprudencia.seam?jurisprudenciaIdJuris=48431&indiceLstaJurisprudencia=0&tipoPesquisa=LUCENE&firstResult=0>. Acesso em: 31 ago. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Procedimento de Controle Administrativo. *PCA 0001231-33.2016.2.00.0000*. PROCEDIMENTO DE CONTROLE ADMINISTRATIVO. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO. QUINTO CONSTITUCIONAL. COMPOSIÇÃO DO TRIBUNAL. NÚMERO ÍMPAR DE VAGAS. PRINCÍPIO DA PARIDADE E REGRA DA ALTERNÂNCIA. APLICAÇÃO DO ART. 100, §2º, DA LOMAN. CRITÉRIO DA SUPERIORIDADE NUMÉRICA. PROCEDIMENTO JULGADO IMPROCEDENTE. [...] Requerente: Ministério Público do Trabalho. Requerido: Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT9). Relator: Conselheiro Rogério Nascimento. Brasília, 14 de março de 2017. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/InfojurisI2/Jurisprudencia.seam?jurisprudenciaIdJuris=48433&indiceLstaJurisprudencia=0&tipoPesquisa=LUCENE&firstResult=0>. Acesso em: 31 ago. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Medida Liminar em Procedimento de Controle Administrativo. *PCA 0002489-15.2015.2.00.0000*. FORMAÇÃO DE LISTAS TRÍPLICES PARA PREENCHIMENTOS DE VAGAS ORIUNDAS DO QUINTO CONSTITUCIONAL NOS TRIBUNAIS. NECESSIDADE DE QUE A VOTAÇÃO SEJA ABERTA, NOMINAL E FUNDAMENTADA, QUANDO A CONSTITUIÇÃO NÃO DETERMINAR, EXPRESSAMENTE, O VOTO SECRETO. PRECEDENTES DO CNJ. PEDIDO JULGADO PROCEDENTE. Relator: Norberto Campelo. Brasília, 11 de outubro de 2016. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/InfojurisI2/Jurisprudencia.seam?jurisprudenciaIdJuris=48334&indiceLstaJurisprudencia=0&tipoPesquisa=LUCENE&firstResult=0>. Acesso em: 17 nov. 2020.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. *Cenários de gênero*. 2018. Disponível em: http://www.cnmp.mp.br/portal/images/20180625_CEN%C3%81RIOS_DE_G%C3%8ANERO_v.FINAL_3.1.pdf. Acesso em: 31 ago. 2020.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. *CNMP aprova recomendação sobre quinto constitucional*. 2017. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/todas-as-noticias/892-cnmp-aprova-recomendacao-sobre-quinto-constitucional>. Acesso em: 15 mar. 2020.

CONSELHO SUPERIOR DA ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO. *Edital nº 1 - AGU, de 13 de julho de 2015*. 2015. Disponível em: http://www.cespe.unb.br/concursos/agu_15_adv/arquivos/AGU_ADV_2015_ED_1___ABERTURA.PDF. Acesso em: 26 jun. 2020.

CONSELHO SUPERIOR DA ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO. *Edital nº 14 - AGU, de 30 de julho de 2016*. 2016. Disponível em: http://www.cespe.unb.br/concursos/agu_15_adv/arquivos/ED_14_AGU_ADV_2015___RES_FINAL_PROVAS_DISCURSIVAS__CONV_PROVA_ORAL_E_PER_M__D.PDF. Acesso em: 26 jun. 2020.

CONSELHO SUPERIOR DA ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO. *Resolução nº 3, de 5 de dezembro de 2019*. Dispõe sobre o Regulamento de promoções relativas às Carreiras da Advocacia-Geral da União. Disponível em: <http://www.in.gov.br/web/dou/-/resolucao-n-3-de-5-de-dezembro-de-2019-232131090>. Acesso em: 22 maio 2020.

CONSELHO SUPERIOR DA ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO. *Resolução CSAGU nº 11, de 30 de dezembro de 2008*. DOU de 05/04/2013, n. 65, Seção 1, p. 16.

CORREGEDORIA NACIONAL DE JUSTIÇA. *Recomendação nº 33, de 28 de dezembro de 2018*. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2018/12/ad02ee40e76ce318fb0a10e08efdbde5.pdf>. Acesso em: 11 mar. 2020.

CORREGEDORIA NACIONAL DE JUSTIÇA. *Recomendação nº 34, de 28 de dezembro de 2018*. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2018/12/d0ff56893211ed33cef35129dbf71e0a.pdf>. Acesso em: 11 mar. 2020.

CORTE EUROPEIA DE DIREITOS HUMANOS. (2. Seção). *Requerimento nº 54893/18*. Decisão em Metka Zevnik e outros contra Eslovênia. Estrasburgo, 12 de novembro de 2019. Disponível em: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-199209%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-199209%22]}). Acesso em: 20 set. 2020.

CRUZ, Adriana. Maria vai com as outras #8: Mulheres na Justiça. Entrevista concedida à Branca Vianna. *Piauí*, 10 set. 2018. Disponível em: <https://piaui.folha.uol.com.br/maria-vai-com-as-outras-8-mulheres-na-justica/>. Acesso em: 03 jul. 2020.

DIAS, Maria Berenice. A mulher no Direito. *Carta Forense*. 2006. Disponível em: <http://www.mariaberenice.com.br/entrevistas.php?codigo=1066&termobusca=>. 2006. Acesso em: 31 ago. 2020.

DIAS, Maria Berenice. Discurso proferido por ocasião da posse como Desembargadora do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul, no dia 28 de outubro de 1996. *Discursos, Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul*. 1997. Disponível em: <http://www.mariaberenicedias.com.br/discursos.php?codigo=825&termobusca=>. Acesso em: 31 ago. 2020.

DIXON, Rosalind. *Female Justices, Feminism and the Politics of Judicial Appointment: A Re-examination*. 2009. U of Chicago, *Public Law Working Paper No. 283*. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=1520784> ou <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1520784>. Acesso em: 31 ago. 2020.

DUARTE, Madalena; OLIVEIRA, Ana; FERNANDO, Paula; GOMES, Conceição. *As mulheres nas magistraturas: uma análise das representações sociais*. 15 nov. 2015. Disponível em: <https://journals.openedition.org/eces/1993>. Acesso em: 28 jun. 2020.

ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS. *1º Curso A Mulher Juíza: desafios na carreira e atuação pela igualdade de gênero*. 2019. Disponível em: <https://www.enfam.jus.br/curso-a-mulher-juiza-desafios/>. Acesso em: 31 ago. 2020.

ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS. *Regimento Interno*. 2016. Disponível em: https://www.enfam.jus.br/wp-content/uploads/2016/06/Regimento-interno_miolo_portal.pdf. Acesso em: 02 mar. 2020.

EUROPEAN COMMISSION FOR THE EFFICIENCY OF JUSTICE – CEPEJ. *European Judicial Systems: Efficiency and quality of justice*. 2018. Disponível em: <https://rm.coe.int/rapport-avec-couv-18-09-2018-en/16808def9c>. Acesso em: 29 jul. 2020.

EUROPEAN PARLIAMENT'S COMMITTEE ON LEGAL AND PARLIAMENTARY AFFAIRS. *Mapping the Representation of Women and Men in Legal Professions Across the EU*. 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: 20 set. 2020.

FERNANDES, Luciana Costa. *Como juízas mulheres julgam mulheres pelo tráfico de drogas: discursos criminológicos reforçando privilégios e silenciamentos na cidade do Rio de Janeiro*. 2018. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018.

FORÇA AÉREA BRASILEIRA. *Mulheres no comando nas Forças-Armadas: as histórias das duas únicas hoje no topo da carreira - e por que há só duas*. *BBC News*, 08 mar. 2020. Disponível em: <http://www.fab.mil.br/notimp/mostra/09-03-2020>. Acesso em: 24 mar. 2020.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. *O Relatório Mundial sobre Desigualdade de gênero 2020*. 2020. Disponível em: http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2020/?doing_wp_cron=1593805853.3148341178894042968750. Acesso em: 03 jul. 2020.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. *Resultados Globais do Relatório Mundial sobre Desigualdade de gênero 2020*. 2020. Disponível em: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2020/the-global-gender-gap-index-2020/results-and-analysis/>. Acesso em: 03 jul. 2020.

FRAGALE FILHO, Roberto; MOREIRA, Rafaela Selem; SCIAMMARELLA, Ana Paula de. *Magistratura e gênero: um olhar sobre as mulheres nas cúpulas do judiciário brasileiro*. 2015.

Disponível em: <https://journals.openedition.org/eces/1968#tocto1n5>. Acesso em: 31 ago. 2020.

FRANCO, Renata Brasileiro. *O trabalho das mulheres camponesas e desigualdade de gênero nos faxinais marmeleiro de baixo e linha paraná anta gorda nos municípios de Rebouças e Prudentópolis/PR*. 2018. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Rural Sustentável) - Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Marechal Cândido Rondon, 2018.

FRASER, Nancy; HONNETH, Axel. *Redistribution or Recognition? A Political-Philosophical Exchange*. Londres: Verso, 2003.

GORDON, Eleanor. *Justice and Gender*. 2019. Disponível em: <https://www.osce.org/files/f/documents/8/9/442525.pdf>. Acesso em: 15 set. 2020.

HENRIQUES, Ana. Nasceu a Associação das Juízas Portuguesas para promover igualdade nos tribunais. *Público*. 20 nov. 2019. Disponível em: <https://www.publico.pt/2019/11/20/sociedade/noticia/nasceu-associacao-juizas-portuguesas-promover-igualdade-tribunais-1894442>. Acesso em: 22 mai. 2020.

HENRY, Alexandre. *Magistratura Nacional*. 5. ed. Salvador: Juspodivm, 2019.

HUNTER, Rosemary. Can Feminist judges make a difference? *International Journal of the Legal Profession*, v. 15, n. 1-2, p. 7-36, mar./jul. 2008.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Quantidade de homens e mulheres*. 2019. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html>. Acesso em: 31 ago. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*. 2018. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em: 22 mai. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA; SECRETARIA ESPECIAL DE ARTICULAÇÃO SOCIAL. *Indicadores Brasileiros para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável*. 2020. Disponível em: <https://odsbrasil.gov.br/>. Acesso em: 24 mar. 2020.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Mulheres e Homens em Ocupação de DAS na Administração Pública Federal*. 2012. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7745/1/RP_Mulheres_2012.pdf. Acesso em: 31 ago. 2020.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. *Censo da Educação Superior 2018*. 2019. Disponível em: https://abmes.org.br/arquivos/documentos/apresentacao_censo_superior2018.pdf. Acesso em: 06 jun. 2020.

INTERNATIONAL ASSOCIATION OF WOMEN JUDGES. Disponível em: <http://www.iawj.org/>. Acesso em: 22 maio 2020.

INTERNATIONAL COMMISSION OF JURISTS. *Women and the Judiciary*. Set. 2014. 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: 20 set. 2020.

INTERNATIONAL HUMAN RIGHTS LAW CLINIC. Achieving gender parity on international judicial and monitoring bodies. Berkeley Law, University of California. *IHRLC Working Paper Series No. 4*, out. 2017.

ISTOÉ. *Itália terá 1ª mulher na presidência da Corte Constitucional*. 2019. Disponível em: <https://istoe.com.br/italia-tera-1a-mulher-na-presidencia-da-corte-constitucional/>. Acesso em: 05 jun. 2020.

JOTA. *Webinar Bancas de concursos da magistratura: diversidade e participação feminina*. [65 min.]. 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=ScndiNV0cdI>. Acesso em: 25 ago. 2020.

JUNQUEIRA, Eliane Botelho. Mulheres advogadas: ocupando espaços. In: BRUSCHINI, Cristina (org.). *Tempos e lugares de gênero*. São Paulo: FCC, 34. ed., 2001. p. 185-216.

KENNEY, Sally J. Choosing judges: a bumpy road to women's equality. *Michigan State Law Review*, v. 2012, p. 1499-1528, 2012.

LAVIGNE, Rosane Maria Reis. *Política judiciária no Conselho Nacional de Justiça: e a perspectiva de gênero?* 2010. Dissertação (Mestrado em Direito) - Escola de Direito do Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2010.

LEVINSON, Justin D.; YOUNG, Danielle. *Implicit Gender Bias in the Legal Profession: An Empirical Study*. 2010. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=1790742>. Acesso em: 31 ago. 2020.

LONDON SCHOOL OF ECONOMICS AND POLITICAL SCIENCE. *Confronting gender inequality*. Disponível em: <https://www.lse.ac.uk/gender/assets/documents/research/gender-inequality-and-power-commission/Confronting-Gender-Inequality-blue.pdf>. Acesso em: 20 set. 2020.

MACEDO, Fausto; PRATA, Pedro. TST elege ministra Maria Cristina Peduzzi primeira mulher presidente da Corte. *Estadão*, 2019. Disponível em: <https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/tst-elege-ministra-maria-cristina-peduzzi-primeira-mulher-presidente-da-corte/>. Acesso em: 05 jun. 2020.

MARINHA DO BRASIL. *Edital de 03 de abril de 2018*. Concurso Público de Admissão à Escola Naval em 2018 (CPAEN/2018). Disponível em: https://www.marinha.mil.br/sspm/sites/www.marinha.mil.br/sspm/files/arquivo/editais_anteriores/CPAEN_2018.pdf. Acesso em: 13 mar. 2020.

MARTIN, Elaine; PYLE, Barry. Gender, race, and partisanship on the Michigan Supreme Court. *Albany Law Review*, v. 63, p. 1205-1236, 2000.

MATO GROSSO DO SUL. Tribunal de Justiça do Estado do Mato Grosso do Sul. *Edital nº 01/2019 de Abertura de Inscrições*. 2019. Disponível em: <https://www.tjms.jus.br/webfiles/arquivos/1572554984.pdf>. Acesso em: 02 mar. 2020.

MELO, Mônica de; NASTARI, Marcelo; MASSULA, Letícia. A participação da mulher na magistratura brasileira - (considerações a respeito de dados parciais de 1999 a 2004). *Revista Jurídica da Presidência*. Revista Jurídica Virtual - Brasília, v. 6, n. 70, p. 3-4, mar. 2005. Disponível em: <https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/539/1105>. Acesso em: 31 ago. 2020.

MELVILLE, Angela. Evaluating Judicial Performance and Addressing Gender Bias. *Oñati Socio-Legal Series*, v. 4, n. 5, 2014. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2533912>. Acesso em: 31 ago. 2020.

MENESES, Clara Marcelle Alves; LACERDA, Natalia de Melo. *Representatividade de gênero e composição dos tribunais no cenário internacional*. 2018. Disponível em: <https://seer.agu.gov.br/index.php/EAGU/article/view/2223>. Acesso em: 31 ago. 2020.

MENGARDO, Bárbara. Desde 2014, nenhuma mulher é indicada a um tribunal superior no Brasil. *Jota*. 19 out. 2020. Disponível em: https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/justica/2014-mulheres-indicadas-tribunal-superior-no-brasil-19102020. Acesso em: 31 out. 2020.

MINAS GERAIS. Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. *Resolução nº 742, de 2013*. Altera a Resolução nº 495, de 17 de Janeiro de 2006. Disponível em: <http://www8.tjmg.jus.br/institucional/at/pdf/re07422013.pdf>. Acesso em: 09 mar. 2020.

MINAS GERAIS. Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. *Resolução nº 495, de 17 de janeiro de 2006*. Dispõe sobre o provimento de cargos da Magistratura de carreira. Disponível em: <http://www8.tjmg.jus.br/institucional/at/pdf/re04952006.pdf>. Acesso em: 09 mar. 2020.

NATIONAL HEALTH SERVICE. *Going back to work*. Disponível em: <https://www.nhs.uk/start4life/baby/breastfeeding/going-back-to-work/>. Acesso em: 28 ago. 2020.

OYAMA, Érico; HELFSTEIN, Lucas. *Mulheres representam 64% dos inscritos na OAB com até 25 anos*. 13 jan. 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/carreira/mulheres-inscritos-oab-13012020>. Acesso em: 21 jun. 2020.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. *OAB aprova, à unanimidade, cota de 30% de mulheres em chapas internas*. 2014. Disponível em: <https://www.oab.org.br/noticia/27775/oab-aprova-a-unanimidade-cota-de-30-de-mulheres-em-chapas-internas>. Acesso em: 28 jun. 2020.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. *Conferência Nacional da Advocacia terá paridade de espaços para homens e mulheres*. 2019. Disponível em:

<https://www.oab.org.br/noticia/57823/conferencia-nacional-da-advocacia-tera-paridade-de-espacos-para-homens-e-mulheres>. Acesso em: 28 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Objetivos do Desenvolvimento Sustentável: 17 objetivos para transformar nosso mundo*. 2015. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2015/10/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em: 31 ago. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher*. 1995. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf. Acesso em: 02 mar. 2020.

ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. *Judicial selection and appointment procedures help reduce gender gaps within judicial posts*. Ano. Disponível em: <https://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/judiciary/recruitment-diversity/selection-and-appointment/>. Acesso em: 28 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. *Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality*. Disponível em: <https://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/judiciary/recruitment-diversity/selection-and-appointment/>. Acesso em: 26 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. *2015 OECD Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life*. 2016. Disponível em: <http://www.oecd.org/gov/2015-oecd-recommendation-of-the-council-on-gender-equality-in-public-life-9789264252820-en.htm>. Acesso em: 12 jul. 2020.

PARÁ. Tribunal Regional Eleitoral do Pará. *TRE cria comissão para incentivar a participação feminina no poder judiciário*. 2019. Disponível em: <http://www.tre-pa.jus.br/imprensa/noticias-tre-pa/2019/Julho/tre-cria-comissao-para-incentivar-a-participacao-feminina-no-poder-judiciario>. Acesso em: 28 ago. 2020.

PRÁ, Jussara Reis. Gênero, cidadania e participação na esfera pública. In: CARVALHO, Marie Jane Soares; ROCHA, Cristianne Maria Farmer (org.). *Produzindo gênero*. Porto Alegre: Sulina, 2004. p. 45-54.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO. Centro de Governança de Oslo. *Metadados sobre o Indicador 16.7.1*. 2020. Disponível em: <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/files/Metadata-16-07-01c.pdf>. Acesso em: 14 set. 2020.

RAMEIRO, Ana Patricia Ferreira. *O lugar de gênero nas trajetórias profissionais de mulheres desembargadoras do Tribunal de Justiça do Estado do Pará (TJE-PA)*. 2015. Dissertação (Mestrado em Sociologia e Antropologia) - Universidade Federal do Pará, Belém, 2015. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=2557338. Acesso em: 31 ago. 2020.

REINO UNIDO. Suprema Corte. *Igualdade e diversidade*. 2020. Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/about/equality-and-diversity.html>. Acesso em: 14 set. 2020.

RIBEIRO, Marinalda. *Comitê Feminino elabora ações para 2020*. 2020. Disponível em: <http://www.tjpa.jus.br/PortalExterno/imprensa/noticias/Informes/1030113-comite-feminino-elabora-plataforma-de-acoes-para-2020.xhtml>. Acesso em: 05 jul. 2020.

RIO DE JANEIRO. Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro. *Edital de abertura do XLVIII Concurso para Ingresso na Magistratura de Carreira do Estado do Rio de Janeiro*. 2019. Disponível em: <https://documento.vunesp.com.br/documento/stream/MTMzNDE1NA%3D%3D>. Acesso em: 02 mar. 2020.

RIO DE JANEIRO. Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro. *Aviso nº 04/2019*. 2019. Disponível em: <https://portaltj.tjrj.jus.br/documents/10136/6660150/desembargadores-advogados-convocados.pdf/04c72b36-2ae7-a08e-6388-b26f5b1fd367>. Acesso em: 02 mar. 2020.

RIO DE JANEIRO. Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro. *Resolução nº 25*, de 2016. Disciplina e consolida regras, procedimentos e critérios para abertura de edital, concorrência e julgamento dos pedidos de remoção e promoção de magistrados. Disponível em: http://www4.tjrj.jus.br/biblioteca/index.asp?codigo_sophia=196633&integra=1. Acesso em: 09 mar. 2020.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul. *Edital nº 61/2019 - DDP - SELEÇÃO -SCICM - Concurso para Juiz de Direito Substituto*. Disponível em: https://conteudo.portalfaurgs.com.br/arq_upload/20191218135610_Edital%20n%2061_2019-DDP-Seleção-SCICM%20VERSÃO%20DJE%20-%20TJ%20FINAL.pdf. Acesso em: 02 mar. 2020.

RONDÔNIA. Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia. *Edital nº 1 - XX Concurso Público para Provimento de Juiz de Direito Substituto do Estado de Rondônia*. Disponível em: <https://documento.vunesp.com.br/documento/stream/MTAyMTgzMw%3d%3d>. Acesso em: 02 mar. 2020.

ROOT, Danielle; FALESCHINI, Jake; OYENUBI, Grace. Building a More Inclusive Federal Judiciary. 3 out. 2019. Disponível em: <https://www.americanprogress.org/issues/courts/reports/2019/10/03/475359/building-inclusive-federal-judiciary/>. Acesso em: 15 set. 2020.

SALMON, Susie. Reconstructing the Voice of Authority. 2017. *51 Akron Law Review* 143, 2017; Arizona Legal Studies Discussion Paper nº 16-38. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2854244> ou <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2854244>. Acesso em: 31 ago. 2020.

SANTA CATARINA. Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina. *Edital nº 2/2019 - Concurso Público para o Provimento de Vagas e a Formação de Cadastro de Reserva no Cargo de Juiz Substituto do Tribunal de Justiça de Santa Catarina*. Disponível em: http://www.cespe.unb.br/concursos/tj_sc_19_juiz/arquivos/ED_2_TJSC_JUIZ_ABERTURA.PDF. Acesso em: 02 mar. 2020.

SANTA CATARINA. Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina. *Portaria GVP nº 6*, de 1º de novembro de 2019. Disponível em:

http://www.cespe.unb.br/concursos/tj_sc_19_juiz/arquivos/PORTARIA_6_2019___COMISSO_DA_QUARTA_ETAPA___EDITAL_2_2019___PROVA_ORAL.PDF. Acesso em: 02 mar. 2020.

SANTOS, Juliana Anacleto dos. *Desigualdade de raça entre as mulheres: participação racial e de gênero nas categorias gerentes, empregados especialistas, empregados qualificados e supervisores no Brasil - 1992 a 2005*. 2008. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2008.

SANTOS, Marina França. *A importância da diversidade de gênero nos tribunais superiores brasileiros: o princípio da imparcialidade forte a partir da standpoint theory*. 2016. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2016.

SÃO PAULO. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. *Raio-x da representatividade da mulher na Justiça paulista*. 2019. Disponível em:

<https://www.tjsp.jus.br/Noticias/Noticia?codigoNoticia=55993>. Acesso em: 31 ago. 2020.

SÃO PAULO. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. *Quem somos*. Ano. Disponível em: <https://www.tjsp.jus.br/QuemSomos>. Acesso em: 31 ago. 2020.

SÃO PAULO. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. *Regimento Interno*. 2013.

Disponível em:

<https://www.tjsp.jus.br/Download/Portal/Biblioteca/Biblioteca/Legislacao/RegimentoInternoTJSP.pdf>. Acesso em: 09 mar. 2020.

SEN, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade*. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SENADO FEDERAL. *Regimento Interno*. 1970. Disponível em:

<https://www25.senado.leg.br/documents/12427/45868/RISF+2018+Volume+1.pdf/cd5769c8-46c5-4c8a-9af7-99be436b89c4>. Acesso em: 15 mar. 2020.

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

VAZ, Daniela Verzola. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. *Economia e Sociedade*, Campinas, v. 22, n. 3 (49), p. 765-790, dez. 2013.

VAZ, Laurita. *Mulheres vencendo barreiras*. 2018. Disponível em:

http://www.stj.jus.br/static_files/STJ/Midias/arquivos/Noticias/MULHERES%20VENCENDO%20BARREIRAS.pdf. Acesso em: 31 ago. 2020.

WILLIAMS, Margaret S.; THAMES, Frank C. Women's Representation on High Courts in Advanced Industrialized Countries. *Politics & Gender*, v. 4, p. 451-471, 2008.

YOSHIDA, Mariana Rezende Ferreira; HELD, Thaisa Maira Rodrigues. Paridade de gênero na magistratura: um imperativo da democracia. *Revista CNJ*, Brasília, v. 3, n. 2, p. 82-91, jul./dez. 2019.