



Centro Universitário de Brasília - UniCEUB

Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS
Curso de Bacharelado em Direito / Curso de Bacharelado em Relações
Internacionais

Ana Luíza Crosara Matos

**A Desigualdade de Gêneros e o Mercado de Trabalho: Aspectos Históricos,
Interpretações Legislativas e Feminização das Carreiras Jurídicas**

**Brasília-DF
2021**

Ana Luíza Crosara Matos

**A Desigualdade de Gêneros e o Mercado de Trabalho: Aspectos Históricos,
Interpretações Legislativas e Feminização das Carreiras Jurídicas**

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito/Bacharel em Relações Internacionais pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Orientador: Professor Claudio Santos da Silva

**Brasília-DF
2021**

Ana Luíza Crosara Matos

**A Desigualdade de Gêneros e o Mercado de Trabalho: Aspectos Históricos,
Interpretações Legislativas e Feminização das Carreiras Jurídicas**

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito/Bacharel em Relações Internacionais pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Orientador: Professor Claudio Santos da Silva

Brasília-DF, Outubro de 2021

BANCA AVALIADORA

Professor Orientador

Professor Avaliador

A DESIGUALDADE DE GÊNEROS E O MERCADO DE TRABALHO: ASPECTOS HISTÓRICOS, INTERPRETAÇÕES LEGISLATIVAS E FEMINIZAÇÃO DAS CARREIRAS JURÍDICAS

Ana Luíza Crosara Matos

Resumo: O presente artigo analisa a igualdade de gêneros ainda existente na sociedade, fazendo isso por meio de um recorte especial no âmbito laboral. Para tanto, aborda-se o contexto histórico e cronológico da inserção feminina no mercado de trabalho, destacando alguns marcos que merecem destaque, como os momentos pós-guerra, por exemplo. Mais que isso, o trabalho tem o objetivo de interpretar e desmistificar algumas legislações, que, em um primeiro momento, se apresentam como tendo caráter protetivo, mas, ao reverso, discriminam. Na sequência, faz-se a análise da composição do Poder Judiciário brasileiro, pensando-se nas assimetrias existentes e, principalmente, na forma em que a desigualdade de gêneros presente na composição pode interferir nas respostas jurisdicionais ali oferecidas, especialmente nas demandas propostas por mulheres. Por fim, cita-se exemplos do que ainda se demonstra como sendo fator ensejador da desigualdade de gêneros, fazendo isto de forma a apresentar instrumentos passíveis de serem utilizados para romper as barreiras que geram desigualdades justificadas no fator gênero.

Palavras-chave: Mulher. Gênero. Feminismo. Profissional. Labor. Judiciário.

INTRODUÇÃO

O presente artigo busca trabalhar a problemática da desigualdade de gênero que ainda persiste na sociedade, abordando quais fatores ensejam a manutenção das diferenças consolidadas entre homens e mulheres no que tange ao âmbito profissional, fazendo isso por meio da pesquisa exploratória, com levantamento de informações e formulações de problemas a respeito do fenômeno da desigualdade.

Assim, observa-se, ainda, experimentos coletados, análise estatística, quantitativa e qualitativa de dados, de forma a se fazer uma breve contextualização histórica no que concerne à participação feminina no mercado de trabalho, à abordagem do movimento Feminista e seus desdobramentos, a interpretações legislativas e a um enfoque especial na discrepância do fator gênero dentro das carreiras jurídicas, estabelecendo, por fim, quais são as barreiras inerentes à inserção e à progressão das mulheres no mercado de trabalho.

Desse modo, no que diz respeito ao panorama histórico e ao movimento Feminista, o trabalho visa a abordar contextos pós-guerra, destrinchando, em sequência, alguns momentos importantes do Feminismo, descrevendo suas ondas, bem como seu desenvolvimento e seus reflexos na sociedade contemporânea.

Já quanto às interpretações legislativas, a obra se preocupa em desmistificar normas que se intitulam como sendo de caráter protetivo, enquanto, na verdade, apresentam fatores discriminatórios. Além disso, fala-se sobre determinadas verbas remuneratórias, apresentando a verdadeira natureza destas, de modo a afastar fatores que, muitas vezes, dificultam a equidade de tratamento da mulher no mercado de trabalho.

Na sequência, trazendo alguns dados estatísticos, demonstra-se que, ainda que as carreiras jurídicas tenham sido espaço de ocupação significativa por mulheres, a composição entre homens e mulheres permanece discrepante, razão pela qual se estabelece a necessidade de uma composição mais equitativa no mundo profissional, especialmente jurídico, e mais que isso, aborda-se como esta diferença pode influenciar nas prestações jurisdicionais.

Por fim, já em termos conclusivos, após problematizar as formas de desigualdade de gênero no aspecto laboral, o artigo apresenta possíveis formas de combatê-las, delineando os âmbitos social, jurídico e político para tanto.

1 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DA INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Em um primeiro momento, é válido delinear que, desde os primórdios, vive-se em um modelo de sociedade que tem, como plano de fundo, o masculino como sendo predominante. Assim, diante de uma cultura instituída por meio de valores e regras baseadas em um referencial masculino e branco, fez-se necessário lutar contra a discriminação feminina, especialmente no que tange ao âmbito laboral.

Como forma introdutória, destaca-se alguns dos marcos iniciais de inserção da figura feminina no ambiente laboral, como, por exemplo, a Segunda Guerra Mundial,

a partir do ano de 1939, momento em que se percebeu uma inclusão significativa da mulher no mercado de trabalho (FERREIRA; SANTOS; TOMÉ, 2011).

E isso porque, nesse contexto bélico, a força de trabalho masculina sofreu drástica diminuição, o que gerou, por consequência, maior necessidade da mão de obra feminina, fazendo com que as mulheres integrassem o âmbito laboral, ainda que isto fosse voltado, em um primeiro momento, para o trabalho agrícola e para as atividades nas pequenas empresas manufatureiras e comerciais (RIBEIRO; JESUS, 2016).

Ainda nesse contexto, merece destaque o ano de 1940 (RIBEIRO; JESUS, 2016), pois a contribuição da mulher ao mercado de trabalho se deu de maneira mais expressiva, tendo em vista a ocorrência do processo de industrialização e consequente aumento das empresas siderúrgicas, químicas, petrolíferas e automobilísticas (SCHLICKMANN; PIZARRO, 2003).

Importa salientar que o avanço tecnológico foi importante não apenas para a modernização do espaço geográfico, mas também para favorecer mudanças mentais, influenciando em alterações sociais e estruturais, pois as mulheres já não mais queriam ocupar funções essencialmente domésticas e, a partir daí, passam a organizar pensamentos em torno da emancipação feminina, elaborando isto em cima da busca por direitos, autonomia e, principalmente, abandonando a ideia de a mulher como um ser vulnerável e dependente do homem.

Assim, estes marcos favoreceram a concepção de busca por liberdade no universo feminino, trazendo consigo uma onda forte de movimentos sociais, estando, dentre estes, o Movimento Feminista, que surge no século XVIII (ALVES; PITANGUY, 1985), e visa a tornar homens e mulheres materialmente iguais, fazendo isso de forma a contextualizar as dificuldades para atingir uma igualdade de gêneros efetiva, bem como a revelar as diversas formas de discriminação existente em desfavor da mulher.

Quanto ao referido Movimento, para fins didáticos, é possível dividi-lo em quatro “ondas”, sendo que a primeira se relaciona com direitos civis; a segunda, com a sexualidade; a terceira, com o pós-estruturalismo; e, por fim, a quarta, que está em construção e se relaciona com o ambiente digital, sem consolidações teóricas até o presente momento (SIQUEIRA; BUSSINGER, 2020).

Dessa forma, a primeira onda do Feminismo buscou inserir as mulheres nos processos políticos e decisórios dentro da sociedade, especialmente quando se deram conta de que os direitos de cidadania por que lutaram, quando conquistados, não lhes foram estendidos, sendo restritos aos homens, especialmente o direito de frequentar a escola e o direito de voto (SIQUEIRA; BUSSINGER, 2020).

Já no que concerne à segunda onda, esta se preocupou com as diferenças entre homens e mulheres, refletindo também se as próprias participantes do movimento estavam sendo englobadas pelas reivindicações dele (SIQUEIRA; BUSSINGER, 2020).

Por fim, a terceira onda veio revestida de desconstrução, trazendo perspectivas das minorias oprimidas, revisando, especialmente, o estudo de políticas públicas, para promover a igualdade entre os cidadãos, inclusive no tocante ao mercado de trabalho (SIQUEIRA; BUSSINGER, 2020), e, quanto à quarta onda, conforme já mencionado, esta, diferente das demais apresentadas, não tem definições teóricas consolidadas.

Dessa forma, como contraposição, faz-se necessário ressaltar que, ainda que as mulheres já estivessem ganhando espaço e, principalmente, ampliando suas ideias e vontades, essa expansão da indústria, bem como os próprios movimentos de emancipação, não contribuíram apenas para a inserção feminina no mercado de trabalho, mas também acentuaram a divisão social e sexual do trabalho, atuando diretamente na estrutura do emprego (PINTO, 2007).

Isso porque, ainda que no ambiente de trabalho, a mulher continuou a ser vista como figura inferior quando comparada ao homem, já que os seus primeiros contatos com o mercado de trabalho eram tão somente visando a suprir a ausência da mão de obra masculina, sendo, então, inseridas como melhor custo-benefício, recebendo salários baixos e incompatíveis com as atividades exercidas, de forma discriminatória.

Assim, conclui-se que, em que pese se deva considerar a existência de progresso, que teve o Movimento Feminista como grande contribuinte, as condições de trabalho entre homens e mulheres eram desiguais, podendo isto ser visto por meio de jornadas de trabalho exorbitantes e exploratórias, bem como pelas diferenças salariais acentuadas, e isto principalmente pela forma com que a mulher era vista, qual seja, mantenedora do lar, sem encargos financeiros como aqueles dos homens.

Fato é que, ainda que de maneira complementar e desigual, os supramencionados marcos de inserção da mulher no mercado de trabalho aconteceram de forma concomitante a grandes transformações econômicas da sociedade industrial, contribuindo para modificar um cenário socialmente construído, fazendo com que o homem não fosse mais o único provedor do núcleo familiar (RIBEIRO; JESUS, 2016), o que foi de suma importância e refletiu na contemporaneidade, pois as relações de gênero ganharam destaque, e a mulher passou a ser foco de ações públicas e políticas, conforme será demonstrado a seguir.

2 A LEGISLAÇÃO, AS POLÍTICAS PÚBLICAS E O TRABALHO DA MULHER

Conforme citado no capítulo anterior, uma vez que a mulher passou a ocupar espaços mais significativos dentro do mercado de trabalho, favorecendo mudanças mentais e sociais, fez-se necessário pensar nas questões relativas à inserção dos direitos da mulher dentro da sociedade, especialmente no âmbito laboral (BARCELLOS; RECKIEGEL, 2020).

Nesse sentido, o presente trabalho, para analisar as referidas questões, adotará, como parâmetro, a Constituição Federal Brasileira de 1988, que trouxe grandes contribuições para tanto, merecendo destaque seu artigo 5º, *caput* (BRASIL, 1988), que consagrou a isonomia de direitos e deveres entre homens e mulheres (BARCELLOS; RECKIEGEL, 2020), assim como as demais legislações que seguiram a orientação constitucional de isonomia e garantia dos direitos fundamentais.

Importa salientar que essa isonomia vem no intuito de se contrapor à hierarquia das relações tradicionais, sendo que esse direito reconhecido é denominado, por alguns autores, como “discriminação positiva” ou “antidiscriminação” (RIOS; SILVA, 2017), revelando-se na igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres, bem como direitos e deveres relativos à condição feminina.

Ainda no âmbito constitucional, ressalta-se outras alterações trazidas, quais sejam, a mudança na concepção de família, materializada no artigo 226, § 3º, e o compromisso de combate à violência familiar, especificado no artigo 226, § 8º (BRASIL, 1988).

A primeira mudança mencionada acima reconheceu famílias com diferentes configurações, e essa pluralidade contribuiu para a inclusão de mulheres que, antes, por fatores pessoais, como, por exemplo, orientação sexual, sentiam-se excluídas, e o referido artigo veio para alterar o seguinte cenário: “indivíduos ou grupos que não se ajustam ao modelo de cidadão racional, que pode transcender corpo e sentimento” (YOUNG, 1997).

Já a segunda, também de grande valia, ao estabelecer o supramencionado compromisso, fez surgir a Lei Maria da Penha, que visa a prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher frente a “qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial” (BRASIL, 2006).

Nesse contexto da Lei Maria da Penha, ressalta-se que esta, muitas vezes, vem sendo aplicada no âmbito laboral, no que concerne à classe trabalhadora das empregadas domésticas:

[...] Para os efeitos da lei, caracteriza violência doméstica e familiar contra a mulher qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial (art. 5º). **E o âmbito da unidade doméstica e familiar contra a mulher compreende o espaço de convívio permanente de pessoas, “com ou sem vínculo familiar, inclusive as esporadicamente agregadas” (art. 5º, I). Crime em razão do gênero é aquele praticado contra a vítima mulher, tendo em mente o gênero dessa, motivado pela vontade de oprimir a vítima, pelo fato de esta ser do sexo feminino. Mas não é só. A lei objetiva assegurar maior proteção a mulheres que também se encontrem em situação de vulnerabilidade no âmbito doméstico e de intimidade familiar... Segundo a denúncia, o acusado constrangeu a vítima – empregada doméstica - com intuito de obter favorecimento sexual, prevalecendo-se da sua condição de superior hierárquico inerente ao exercício de emprego. Ele agarrou a vítima e passou as mãos nos seios dessa, por cima da roupa (ID 4676512 – pp.1/2). No crime de assédio sexual, a superioridade hierárquica do agressor sobre a vítima - em razão do exercício de emprego, cargo ou função - é circunstância elementar do tipo penal**

(CP, art. 216 – A). Isso, contudo, não significa que mulheres, vítimas desse crime, não estejam inseridas no âmbito de proteção da Lei Maria da Penha, sobretudo quando se tratam de empregadas domésticas, cujo local de trabalho se confunde com o ambiente doméstico e familiar [...] **A vulnerabilidade da vítima — intimidada, por meio de força física, a manter ou praticar ato sexual contra a sua vontade -- revela-se tanto pela superioridade hierárquica do agressor – empregador, quanto pelo fato de essa ser do sexo feminino.** Trata-se de violência doméstica, a justificar a competência do juizado especializado". (BRASIL, DISTRITO FEDERAL, 2018).

Assim, é possível perceber que a referida lei trouxe efetividade ao já citado dispositivo constitucional, tendo aplicabilidade, inclusive, ao ambiente laboral, que é o objeto deste artigo, o que é de suma importância ao se pensar na luta contra a desigualdade de gêneros.

Já em um segundo momento, passa-se a fazer contraposições, no intuito de interpretar e desmistificar alguns dispositivos legais, como, por exemplo, normas especiais de proteção do direito da mulher, que, como bem ressaltou Antônio Alvares da Silva, “desigualou sob a alegação de necessidade de tutela especial” (SILVA, 2009).

Dessa forma, nota-se que, muitas vezes, a legislação criada com fundamento de proteção à mulher, em verdade, discrimina, refletindo na manutenção da visão da mulher como mantenedora do lar e da família, de modo que seu tempo a ser destinado ao labor não pode atrapalhar suas funções ditas essenciais, quais sejam, as maternais e as domésticas.

Ressalta-se, ainda, que, em razão da construção cultural de que a mulher tem a obrigação de se casar e ter filhos, muitas vezes, o empregador deixa de contratar mulheres, acreditando que, em razão de sua muito provável maternidade, ele terá mais gastos.

A partir disso, passa-se a analisar o Recurso Extraordinário de nº 575.965/PR (BRASIL, 2020), que desconfigura a justificativa dos empregadores em não contratarem empregadoras mulheres em razão dos gastos provenientes da maternidade, pois declarou inconstitucional a incidência da contribuição previdenciária a cargo do empregador sobre o salário maternidade.

Nesse sentido, vislumbra-se que a motivação da discussão se pauta na valorização e na proteção da mulher dentro do ambiente de trabalho, pois enquanto a União pregava o caráter salarial e a incidência tributária no salário-maternidade, o recurso decidiu que este não se enquadra no conceito de folha de salário, de forma a não poder compor, portanto, a base de cálculo de contribuição previdenciária do empregador.

Para tanto, o referido Recurso analisou dois dispositivos da Lei nº 8.212/1991, quais sejam, o parágrafo segundo do artigo 28 e a alínea “a”, do parágrafo nono, do mesmo artigo, sendo que, o primeiro dispõe que o salário-maternidade é tido como salário-de-contribuição, e o segundo alega que, como exceção, o salário-maternidade integra o salário-de-contribuição (BRASIL, 1991).

Assim, o ministro Luís Roberto Barroso, durante a discussão, dispôs:

[...] 2. O salário-maternidade é prestação previdenciária paga pela Previdência Social durante os cento e vinte dias em que permanece afastada do trabalho em decorrência da licença maternidade. Configura, portanto, verdadeiro benefício previdenciário. 3. Por não se tratar de contraprestação pelo trabalho ou de retribuição em razão do contrato de trabalho, o salário-maternidade não se amolda ao conceito de folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício. Como consequência, não pode compor a base de cálculo da contribuição previdenciária a cargo do empregador, não encontrando fundamento no art. 195, I, da Constituição. (BRASIL, 2020).

Dessa forma, resta claro que a maternidade não pode ser obstáculo para a contratação de mulheres, não só por isto ser discriminação pura e simples, mas também pelo fato de que o salário maternidade não pode ser utilizado como base tributável para fins previdenciários, pois é um benefício previdenciário suportado pela Previdência Social, não compondo a folha de salários.

Conclui-se, portanto, que os descontos realizados pelo empregador nesse âmbito são indevidos, pois o salário-maternidade existe em razão de um histórico de contribuições previdenciárias em junção aos requisitos estabelecidos pela própria

previdência social, de modo a existir para servir de amparo ao período de assistência ao filho recém-chegado.

Nesse Sentido:

O que implica no pagamento do benefício do salário maternidade não é a relação trabalhista. Como salientado acima, é a relação jurídica existente entre a segurada e o INSS que permite a concessão do benefício previdenciário do salário maternidade. Tanto é por isso que existem outras categorias que também podem ser beneficiárias. (BARUFFI, Ana Cristina; 2020).

Dessa forma, a decisão de declarar a inconstitucionalidade do parágrafo segundo do artigo 28 e da alínea “a”, do parágrafo nono, do mesmo artigo (BRASIL, 1991) foi medida acertada, tendo em vista que a colocação do salário-maternidade como sendo remuneratório é sinônimo de exclusão da mulher, contrariando a natureza do benefício, que é assistencial, bem como os princípios constitucionais de igualdade, especialmente quando se pensa no artigo 7º da Constituição, que ressaltou a necessidade de igualdade da mulher ao homem no mundo do trabalho, realizando a proibição de diferença de salário, de exercício de funções e de critério de admissão, por motivo de sexo (BRASIL, 1988).

Ainda nesta seara, nota-se que, a partir de decisões como a proveniente do Recurso Extraordinário citado, resta claro que a Constituição Federal Brasileira de 1988 garantiu nova feição às estruturas de poder no país, tendo delineado, com clareza, os direitos humanos, as garantias individuais, as liberdades civis e os direitos sociais garantindo às mulheres, de forma expressa, o direito à igualdade e à titularidade da plena cidadania, deflagrando uma maior inserção feminina nos espaços sociais e na vida privada (BARCELLOS; RECKIEGEL, 2020).

Por fim, em que pese o progresso legislativo, considerando a realidade pura e simples, entende-se que ainda há muito a percorrer para que a igualdade formal entre homens e mulheres, já reconhecida em termos constitucionais, possa ser transformada em uma igualdade material e real.

3 O ÂMBITO JURÍDICO E A DESIGUALDADE DE GÊNEROS

Após a abordagem histórica e a apresentação do panorama legislativo, a partir de um recorte no mundo jurídico, o presente artigo passa a analisar algumas assimetrias, no que tange ao fator gênero, existentes na composição da Justiça Brasileira.

Assim, o presente trabalho traz alguns dados estatísticos referentes ao Judiciário, especialmente a proporção de vagas ocupadas por homens e por mulheres, bem como de que maneira este número pode influenciar nas respostas dadas pelos órgãos jurisdicionais (SEVERI, 2016).

Nesse cenário, como forma introdutória, cita-se, imprescindivelmente, o “Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário”, trabalho elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça -CNJ- (2019), que revelou que:

35,9% dos magistrados e 56,2% dos servidores eram mulheres [...] quanto maior o nível da carreira na Magistratura, menor era a participação feminina, sendo ela representada por 44% dos juízes substitutos, 39% dos juízes titulares, 23% dos desembargadores e apenas 16% dos ministros de tribunais superiores.

Dessa forma, nota-se que o número de mulheres no Poder Judiciário, especialmente na carreira da magistratura, é, de certa forma, reduzido, e, ainda que o acesso inicial aos estágios dessa carreira seja por meio de concurso público, as promoções levam em conta critérios de merecimento, dentre outros fatores, e, no judiciário brasileiro, como se demonstrará a seguir, é possível observar que, à medida que se progride nos altos cargos, há uma queda linear da participação feminina (VENTURINI; JÚNIOR, 2020).

Nesse sentido, importa colacionar:

De acordo com dados do Censo do Poder Judiciário divulgado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) em 2014, apenas 35,9% dos magistrados são mulheres, percentual este que diminui ainda mais nos cargos mais altos. Os dados demonstram que no estágio inicial da carreira de magistrado (juiz substituto) há uma proporção de 42,8% de mulheres, que diminui para 36,6% entre juízes titulares, 21,5% entre

desembargadores e 18,4% entre ministros de tribunais superiores”.
(VENTURINI; JÚNIOR, 2020).

Dessa maneira, resta demonstrado que ainda não se tem, no âmbito do Poder Judiciário, uma composição equitativa entre homens e mulheres, e, de diversas pesquisas feitas, entende-se que isto pode ser motivado pela condição pura e simples de “ser mulher”, que, em razão de um modelo de sociedade patriarcal, faz com que as mulheres se enxerguem encarregadas do ônus conciliatório entre vida profissional e vida familiar, além de serem vistas, em razão de estereótipos de gênero, com domesticidade e afetuosidade, reverberando um espaço de manutenção da hierarquia e dominação masculina no que tange à ocupação de determinados cargos (RIBEIRO, 2019).

Ressalta-se, ainda, a defasagem da estrutura de apoio, como creches, por exemplo, o que contribui para o menor percentual de cargos ocupados por mulheres, pois, sem esta rede de apoio, não conseguem se desobrigar das funções do lar que se veem como sendo encarregadas.

Em contrapartida, não há justificativas para que o Brasil conte com um Judiciário hegemonicamente masculino, especialmente quando, no âmbito da violência contra a mulher, dos direitos trabalhistas, dos direitos reprodutivos, se pensa nos reflexos que essa composição pode trazer às respostas jurisdicionais atribuídas a essas questões.

Assim, afirma-se que uma composição equitativa de gênero no âmbito do Judiciário, além de demonstrar condições institucionais para respeitar o direito à igualdade, é capaz de fortalecer a legitimidade democrática da justiça brasileira, que, uma vez consolidada em vínculos simétricos, saberes emancipatórios e princípios democráticos, será exemplar.

Nesse sentido, cita-se o trecho de um artigo científico versando sobre o tema: “As mulheres poderiam trazer, para o âmbito da justiça, valores e contribuições específicas que poderiam servir de contraste aos valores dominantes no sistema legal, historicamente masculinos” (SEVERI, 2016).

Dessa forma, ainda que as porcentagens apresentadas façam surgir uma sensação de que, constantemente, as mulheres precisam provar que estão aptas para o exercício das mesmas funções que os homens, o fato é que, a partir do momento

que a ocupação de cargos por mulheres seja maior, os tribunais se tornarão mais receptivos, aptos e empáticos a atender as demandas populacionais, especialmente aquelas pleiteadas por mulheres.

Nesse sentido, até mesmo como um sinal de esperança, ressalta-se a Justiça do Trabalho, que, segundo o CNJ, possui o maior percentual de participação feminina, tanto no exercício da magistratura, composta em 50,5% por mulheres, bem como nos cargos de Presidente, Vice-Presidente, Corregedor ou Ouvidor, que oscila em uma composição feminina de 33% a 49% (“Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário”, trabalho elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça -CNJ-, no ano de dois mil e dezenove), o que deve ser visto como propulsor de mudanças qualitativas profundas no padrão de respostas do sistema judiciário para mulheres (**PASINATO, 2010; DEBERT; GREGORI, 2008; AUGUSTO, 2015** apud SEVERI, 2016).

Ainda nesse sentido, para complementar, cita-se que pesquisas realizadas já demonstram que, na iniciativa privada, empresas que adotaram políticas de diversidade de gênero, tiveram um aumento da produtividade, bem como facilitaram o desenvolvimento de talentos e implementou melhorias quanto à criatividade, à inovação e à flexibilidade (R7, 2020).

É válido que se faça constar, ainda, a título exemplificativo, a empresa brasileira Magazine Luiza, que empreendida por Luiza Helena Trajano, mudou o sistema laborativo, no sentido de implementar uma equipe democrática, participativa e eficiente por meio da diversidade de gêneros, e, como consequência, cresceu na bolsa de valores e teve boa colocação na lista MERCO -Monitor Empresarial de Reputação Corporativa- (R7, 2020).

Por fim, entende-se que, ainda que a própria legislação preveja igualdade, em razão de uma estrutura patriarcal, dotada de obstáculos sutis e imperceptíveis, ainda há grande desigualdade no que concerne a oportunidades de trabalho à mulher, e, como solução, entende-se que, para mudar essa realidade, como tenta fazer o Movimento Feminista, os indivíduos não devem ser reduzidos a predefinições pautadas no gênero, mas, ao reverso, deve-se entender que cada ser tem liberdade para ser e ocupar o que quiser.

Mais que isso, deve-se pensar em adotar ações afirmativas e critérios, o que será apresentado no capítulo seguinte, que visem ampliar a participação das mulheres

e garantir uma representação mais equânime, podendo-se fazer isso, inclusive, por meio da feminização das carreiras jurídicas, com critérios de promoção pensados sob a ótica do fator gênero, gerando, a partir de uma mudança na composição interna, reflexos positivos nas respostas jurisdicionais dadas de forma externa.

4 INSTRUMENTOS JURÍDICOS, POLÍTICOS E A SOCIEDADE ORGANIZADA COMO FORMAS DE COMBATE À DESIGUALDADE DE GÊNERO.

Diante de tudo que já foi apresentado, é possível afirmar que, em que pese já se tenha percorrido uma árdua trajetória para que a desigualdade de gêneros inexista, esta ainda se faz presente, e, a partir dessa constatação, o presente trabalho passa a analisar como esta manutenção de distinções baseadas no fator gênero pode ser rompida.

Em uma primeira análise, de forma pura e simples, entende-se que uma das formas de se fazer esse rompimento, é por meio de trabalhos como este, que incentivam o debate e a promoção de estudos para entender e reduzir a desigualdade de gêneros e, em contrapartida, aumentar a participação feminina no Poder Judiciário.

Como exemplo disto, cita-se a AJUFE -Associação dos Juízes Federais do Brasil-, que criou a AJUFE Mulheres, a qual trabalha com três eixos, quais sejam: a identificação dos números da participação feminina no Poder Judiciário; análise das causas e consequências da baixa representatividade feminina, de modo a pensar nos impactos gerados em termos de pluralidade e democracia, e, por fim, formulação de sugestões de políticas públicas aptas a garantir a maior igualdade de gêneros. (Informações extraídas do Podcast “Justiça Federal em Debate”).

Ainda no âmbito do Judiciário, e, inclusive para reiterar o que já foi mencionado anteriormente sobre a participação das mulheres no Poder Judiciário, cita-se a Portaria CNJ nº 44/2020 (Conselho Nacional de Justiça, 2020), que instituiu um grupo de trabalho destinado a avaliar mecanismos de maior participação das mulheres nos processos seletivos de ingresso à magistratura, o que será pensando de forma a examinar todas as etapas, ou seja, desde a composição das bancas até o ingresso propriamente dito.

Ressalta-se que, uma vez que o Princípio da Isonomia se revela como sendo um dos pilares da Administração Pública, é de suma importância que se avaliem formas de incentivo à presença feminina nos tribunais, bem como o tratamento igualitário entre homens e mulheres, o que deve ser feito desde o início, quebrando o paradigma da mulher como tão somente mantenedora do lar.

Nesse sentido, cita-se a fala da presidente do Tribunal Superior do Trabalho, Maria Cristina Peduzzi:

A inserção da mulher no Poder Judiciário depende não somente de incentivos para a educação das meninas e mulheres, mas também de políticas públicas que permitam a informação e a concessão de condições materiais para que possam se dedicar à formação profissional robusta que a magistratura exige. (Conselho Nacional de Justiça, 2020).

Cita-se, ainda, como forma de inclusão, a associação entre os parâmetros constitucionais, a título de exemplo, o quinto constitucional e a nomeação para vagas de progressão, de forma que passe a se instituir alternatividade não apenas entre antiguidade e merecimento, mas também entre gêneros, destinando uma porcentagem às mulheres portanto.

Fala-se, também, em uma análise de direito comparado, uma estratégia citada por Ignacio Ibañez, embaixador da União Europeia no Brasil, que ressaltou que:

Na busca pela igualdade de gênero, tenho adotado medidas para libertar mulheres da violência de assédio e em medidas para gerar oportunidades de igualdade, fomentando a participação de mulheres em cargos de comando em empresas. (Conselho Nacional de Justiça, 2020)

Nesse mesmo contexto, ressalta-se que, para que a promoção de igualdade seja pensada, antes disso, deve-se analisar a estrutura da sociedade, conforme citado no início do trabalho, de modo a entender que a violência de gênero, a violência doméstica e o feminicídio não são fenômenos isolados, mas, pelo contrário, são produtos do patriarcado, sustentados por uma visão da mulher como posse, a qual lhe

afasta do seu lugar de sujeito de direitos, o que reflete no âmbito social, doméstico e laboral.

Assim, formas de controle social também devem ser pensadas, ou seja, como a própria sociedade pode evitar a reprodução da ideia da mulher como sendo inferior e, para além do Movimento Feminista já citado, fala-se, também, da Lei nº 11.340/2006, que cria mecanismos para coibir e prevenir a violência doméstica contra a mulher.

Assim, conclui-se que, uma vez equacionado o elemento gênero, é necessário pensar como isto pode ser utilizado sem que seja fator de diferenciação, valendo-se, para tanto, de conscientização da sociedade -por meio de movimentos como o Feminismo, por exemplo-, do debate amplificado, de instituição de políticas públicas, do direito comparado e de institutos legais como um todo.

Reitera-se, ainda, a importância da união das mulheres, quebrando o paradigma de que é necessário haver competição entre estas, ao reverso, deve haver uma colaboração, de forma que uma apoie a outra para conquistar a liberdade e seus desejos individuais, respeitando o comportamento de cada uma, sem julgamentos.

CONCLUSÃO

Em termos de conclusões finais, salienta-se que a desigualdade de gêneros ainda se faz presente na sociedade, especialmente pelo fato de se existir a consolidação de um sistema patriarcal, supervalorizando o homem e inferiorizando a mulher.

Mas, ainda nesse mesmo contexto, ressalta-se que, especialmente quando as mulheres passam a fazer parte do mercado de trabalho, elas conquistaram direitos, pensando na importância e na necessidade de serem autônomas, independentes e não mais vulneráveis, percorrendo um longo caminho na busca da igualdade e da garantia de acesso à cidadania plena, à vida política, ao mercado de trabalho e à defesa de seus direitos civis e da personalidade.

Ainda, merece destaque a Constituição Federal de 1988, que, como mencionado, trouxe nova feição às estruturas de poder no país, delineou com clareza

os direitos humanos, as garantias individuais, as liberdades civis e os direitos sociais garantindo às mulheres, de forma expressa, o direito à igualdade.

Assim, deflagrou-se uma maior inserção feminina nos espaços sociais e na vida privada, mas, em que pese o progresso descrito, a luta do fator gênero ainda se é um grande caminho a ser percorrido, pois há fatores históricos e culturais que reiteram a atribuição de papéis domésticos, afetivos e maternos às mulheres.

E, para contrapor estes empecilhos e dificuldades, importante citar passos importantes para a efetivação dos propósitos apontados pelo trabalho, como o debate, as desmistificações legislativas políticas públicas, ações afirmativas e a própria conscientização da sociedade.

Ressalta-se, também, a proximidade da sociedade com o Movimento Feminista, o que favoreceu a ampliação do debate, e, mais que isso, auxiliou, desde os tempos mais remotos, as mulheres a entenderem seu potencial e suas características como sendo positivas, mas nunca taxativas e provenientes tão somente do fator biológico.

Por fim, resta claro a importância das lutas feministas para as mulheres, e, ainda que a sociedade aparente não estar preparada para mulheres fortes, assertivas e independentes, esta é a nova realidade que vem surgindo, de forma que, por meio das medidas já citadas para o combate à desigualdade, isto não cesse, mas apenas se aprimore.

REFERÊNCIAS

ALVES, Branca Moreira; PITANGUY, Jacqueline. **O que é feminismo**. 6.ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1985. 77 p. Disponível em: <https://bds.unb.br/handle/123456789/514>, Acesso em: 27 de set. 2021.

BARCELLOS, Daniela Silva Fontoura de; RECKZIEGEL, Tânia Regina Silva. Prêmio Inovare: uma experiência criativa no combate à violência contra a mulher. In: XX Encontro Nacional do Conpedi, 2011, Belo Horizonte. **Anais [...]** XX Encontro Nacional do Conpedi. Florianópolis: Fundação Boiteaux, 2011. p. 2764-2776.

BARUFFI, Ana Cristina. **Análise de acórdão stf recurso extraordinário 567.967 e a inconstitucionalidade de descontos previdenciários do empregador e**

segurada sob o salário maternidade. 2020. Revista Jurídica UNIGRAN. Dourados, MS, v. 22, n. 44, Jul./Dez. 2020.

BRASIL, [1988] **Constituição da República Federativa do Brasil.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 27 de set. 2021.

BRASIL, [2006] **Lei nº 11.340 de 07 de agosto de 2006.** Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres [...]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm. Acesso em: 27 de set. 2021.

BRASIL, [1991] **Lei nº 8.212 de 24 de julho de 1991,** Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 27 de set. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, **Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário,** 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/05/cae277dd017bb4d4457755febf5eed9f.pdf>. Acesso em: 27 de set. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, **Lideranças femininas defendem mais igualdade de gênero no Sistema de Justiça,** 2020. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/liderancas-femininas-defendem-mais-igualdade-de-genero-no-sistema-de-justica/>. Acesso em: 27 de set. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Portaria nº 44 de 03/03/2020.** 2020. Disponível em: <atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3215>. Acesso em: 27 de set. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Seminário discute ações para a igualdade de gênero nas estruturas de poder.** 2020. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/seminario-discute-acoes-para-a-igualdade-de-genero-nas-estruturas-de-poder/>. Acesso em: 27 de set. 2021.

DISTRITO FEDERAL, Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios (Câmara Criminal). **Acórdão n. 1111591, 07101370420188070000.** Competência. Juizado Especial da Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher. Assédio sexual. Empregada doméstica [...]. Relator: Des. Jair Soares. 23 de julho de 2018. Disponível em: https://pesquisajuris.tjdft.jus.br/IndexadorAcordaos-web/sistj?visaoid=tjdf.sistj.acordaoeletronico.buscaindexada.apresentacao.VisaoBuscaAcordao&controladorId=tjdf.sistj.acordaoeletronico.buscaindexada.apresentacao.ControladorBuscaAcordao&visaoAnterior=tjdf.sistj.acordaoeletronico.buscaindexada.apresentacao.VisaoBuscaAcordao&nomeDaPagina=resultado&comando=abrirDadosDoAcordao&enderecoDoServlet=sistj&historicoDePaginas=buscaLivre&quantidadeDeRegistros=20&baseSelecionada=BASE_ACORDAO_TODAS&numeroDaUltimaPagina=1&buscaIndexada=1&mostrarPaginaSelecaoTipoResultado=false&totalHits=1&internet=1&numeroDoDocumento=1111591. Acesso em: 27 de set. 2021.

FERREIRA, Juliana de Campos; SANTOS, Simone Aparecida Soares; TOMÉ, Marta Fresneda. Mulher e o mercado de trabalho: uma revisão sobre os percursos da mulher no mercado do trabalho. **Revistas Científicas Eletrônicas da FAEF - Faculdade de Ensino Superior e Formação Integral**-, Garça/SP, v.20, n.20, p. 1-7, jun, 2011.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Empregabilidade da mulher no mercado atual de trabalho**, Disponível em: <https://silو.tips/download/empregabilidade-da-mulher-no-mercado-atual-de-trabalho>. Acesso em: 27 de set. 2021.

PULLIN, Camila. **Podcast Mulheres em debate**. Associação dos Juizes Federais do Brasil. 2020. Disponível em: <https://www.ajufe.org.br/impressao/justica-federal-em-debate/15656-mulheres-em-debate-representatividade-no-poder-judiciario>. Acesso em: 27 de set. 2021.

RIBEIRO, Amarolina. **Participação feminina no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/participacao-feminina-no-mercado-trabalho.htm>. Acesso em: 27 de set. 2021

RIBEIRO, Regina Martins; JESUS, Rosilene Soares de. A inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil. **Revista de Ciências Humanas**, Viçosa, v. 16, n. 1, p. 42-56, jan./jun. 2016.

RIOS, Roger Raupp, LEIVAS, Paulo Gilberto Cogo, SHÄFER, Gilberto. Direito da antidiscriminação e direitos de minorias: perspectivas e modelos de proteção individual e coletivo. **Revista Direitos Fundamentais & Democracia**, v.22, n 1 jan-abr, p. 126-148. Disponível em www.revistaeletronica.rdfd.unibrasil.com.br. Acesso em: 17.jul.2019.

RIOS, Roger Raupp; SILVA Rodrigo da Silva, Democracia e direito da antidiscriminação: interseccionalidade e discriminação múltipla no direito brasileiro, **Ciência e Cultura**, v. 69, n. 1, 2016.

R7. **Empresas que apostam em diversidade melhoram resultados**. 2020. Disponível em: <https://noticias.r7.com/economia/empresas-que-apostam-em-diversidade-melhoram-resultados-28062020>. Acesso em: 27 de set. 2021.

SILVA, Antônio Alvares da. Trabalho do menor e da mulher. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (coord.). **Trabalho da mulher**: homenagem a Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTR, 2009. p. 19-73.

SIQUEIRA, Carolina Bastos; BUSSINGER, Elda Coelho de Azevedo. As ondas do feminismo e seu impacto no mercado de trabalho da mulher. **Revista Thesis Juris** – RTJ, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 145-166, jan/jun.2020.

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

SCHLICKMANN, Eugênia, PIZARRO, Daniella. A evolução da mulher no trabalho: uma abordagem sob a ótica da liderança. **Revista Borges**, Faculdade Borges de Mendonça, Florianópolis/ SC, v. 3, n. 1, p. 70-89, jul, 2003.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO 567.967. Ministro Luis Roberto Barroso. DJE: 19/08/2020 e 20/08/2020. Brasília/DF, ago 2020. Disponível em:

<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciarepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=2591930>. Acesso em: 27 de set. 2021.

VENTURINI, Anna Carolina; FERES JÚNIOR, João. **A desigualdade de gêneros na justiça brasileira**. [s.d]. Disponível em: <http://gema.iesp.uerj.br/infografico/a-desigualdade-de-genero-na-justica-brasileira/>. Acesso em: 27 de set. 2021.

YOUNG, Iris Marion. **Intersecting Voices**: dilemmas of gender, political philosophy and policy. Princeton: Princeton University Press, 1997.