

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS**  
**CAMPUS GOIÁS**  
**CURSO DE DIREITO**

LAYLLA NAYANNE DIAS LOPES

**MULHERES NO PODER: UM OLHAR SOBRE A REPRESENTATIVIDADE  
FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DE GOIÁS**

GOIÁS – GO  
2022



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS  
UNIDADE ACADÊMICA ESPECIAL DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

## TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAR VERSÕES ELETRÔNICAS DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO DE GRADUAÇÃO NO REPOSITÓRIO INSTITUCIONAL DA UFG

Na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Universidade Federal de Goiás (UFG) a disponibilizar, gratuitamente, por meio do Repositório Institucional (RI/UFG), regulamentado pela Resolução CEPEC no 1240/2014, sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a Lei no 9.610/98, o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou download, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data.

O conteúdo dos Trabalhos de Conclusão dos Cursos de Graduação disponibilizado no RI/UFG é de responsabilidade exclusiva dos autores. Ao encaminhar(em) o produto final, o(s) autor(a)(es)(as) e o(a) orientador(a) firmam o compromisso de que o trabalho não contém nenhuma violação de quaisquer direitos autorais ou outro direito de terceiros.

### 1. Identificação do Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação (TCCG)

Nome(s) completo(s) do(a)(s) autor(a)(es)(as): LAYLLA NAYANNE DIAS LOPES

Orientadora: Maria Carolina Carvalho Motta

Título do trabalho: "MULHERES NO PODER: UM OLHAR SOBRE A REPRESENTATIVIDADE FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DE GOIÁS"

### 2. Informações de acesso ao documento (este campo deve ser preenchido pelo orientador) Concorda com a liberação total do documento [ X ] SIM [ ] NÃO<sup>1</sup>

[1] Neste caso o documento será embargado por até um ano a partir da data de defesa. Após esse período, a possível disponibilização ocorrerá apenas mediante: a) consulta ao(à)(s) autor(a)(es)(as) e ao(à) orientador(a); b) novo Termo de Ciência e de Autorização (TECA) assinado e inserido no arquivo do TCCG. O documento não será disponibilizado durante o período de embargo.

#### Casos de embargo:

- Solicitação de registro de patente;
- Submissão de artigo em revista científica;
- Publicação como capítulo de livro.

**Obs.: Este termo deve ser assinado no SEI pelo orientador e pelo autor.**



Documento assinado eletronicamente por **Maria Carolina Carvalho Motta, Professor do Magistério Superior**, em 18/04/2022, às 09:20, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

Documento assinado eletronicamente por **LAYLLA NAYANNE DIAS LOPES, Discente**, em 19/04/2022, às 10:42, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.ufg.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.ufg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **2838502** e o código CRC **0037168E**.

Referência: Processo nº 23070.017076/2022-60

SEI nº 2838502

LAYLLA NAYANNE DIAS LOPES

**MULHERES NO PODER: UM OLHAR SOBRE A REPRESENTATIVIDADE  
FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DE GOIÁS**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), requisito para a aprovação na disciplina de Monografia Jurídica II do Curso de Direito do Campus Goiás da Universidade Federal de Goiás – UFG e para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup>. Dra Maria Carolina Carvalho Motta

GOIÁS – GO

2022

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UFG.

LOPES, Laylla Nayanne Dias.  
MULHERES NO PODER: UM OLHAR SOBRE A  
REPRESENTATIVIDADE FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO DO  
ESTADO DE GOIÁS [manuscrito] / Laylla Nayanne Dias. LOPES. -  
2022.  
LXXIX, 79 f.

Orientador: Profa. Dra. Maria Carolina Carvalho MOTTA.  
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade  
Federal de Goiás, Unidade Acadêmica Especial de Ciências  
Sociais Aplicadas, , Cidade de Goiás, 2022.

1. Representatividade. 2. Mulheres. 3. Magistratura. 4. Poder  
Judiciário. 5. TJGO. I. MOTTA, Maria Carolina Carvalho, orient. II.  
Título.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS  
UNIDADE ACADÊMICA ESPECIAL DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

### ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Aos treze dias do mês de abril do ano de 2022 iniciou-se a sessão pública de defesa do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) intitulado “**MULHERES NO PODER: UM OLHAR SOBRE A REPRESENTATIVIDADE FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DE GOIÁS**”, de autoria de LAYLLA NAYANNE DIAS LOPES, do curso de Direito, da UAECSA da UFG - Câmpus Goiás. Os trabalhos foram instalados pela Dra. Maria Carolina Carvalho Motta da UAECSA/UFG - Câmpus Goiás com a participação dos demais membros da Banca Examinadora: Dra. Margareth Pereira Arbués da UAECSA/UFG - Câmpus Goiás e Dra. Sofia Alves Vale Ornellas da UAECSA/UFG - Câmpus Goiás. Após a apresentação, a banca examinadora realizou a arguição do(a) estudante. Posteriormente, de forma reservada, a Banca Examinadora aprovou o TCC .

Proclamados os resultados, os trabalhos foram encerrados e, para constar, lavrou-se a presente ata que segue assinada pelos Membros da Banca Examinadora.



Documento assinado eletronicamente por **Maria Carolina Carvalho Motta, Professor do Magistério Superior**, em 18/04/2022, às 09:30, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Sofia Alves Valle Ornelas, Professora do Magistério Superior**, em 18/04/2022, às 16:07, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Margareth Pereira Arbués, Professor do Magistério Superior**, em 20/04/2022, às 12:40, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.ufg.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.ufg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **2838534** e o código CRC **D687CFED**.

*As conexões entre as mulheres são as mais  
temidas, as mais problemáticas e a força mais  
potencialmente transformadora do planeta.*

*Adrienne Rich*

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente, eu gostaria de agradecer a Deus toda vitória alcançada até aqui. Aos meus pais, Eliézer e Maria, pelo amor incondicional, por terem me ensinado a perseverar e pelas incansáveis orações. Grata por seus exemplos de luta, coragem, dignidade e por me ensinarem a importância de aprender sempre. Junto a eles agradeço a minha irmã Ghiordana, eterna *companheirinha* e primeira grande amiga, essa conquista é nossa!

Agradeço ainda o meu companheiro de vida, Bruno Vilarinho, com quem divido as atribuições e conquistas da vida e da pesquisa, sobretudo, durante esses vinte e quatro meses (e contando) de distanciamento físico devido à pandemia por Covid-19 e mais de seiscentas mil vidas perdidas por negligência do Poder Público. Obrigada por me tranquilizar, me auxiliar e acreditar que tudo daria certo.

À orientadora, Professora Dra. Maria Carolina Carvalho Motta, referência de mulher íntegra e profissional dedicada, pela presteza e disponibilidade nas disciplinas que mais amei cursar (Administrativo e Tributário, mas também teve NE de Previdenciário), na elaboração desta pesquisa e, também, no projeto de mestrado, com uma paciência que só grandes amigas têm. Sentirei saudades e espero reencontrá-la sempre!

Aos amigos de turma Aryane, Cecília, Karyne e Warley, sem vocês eu não conseguiria terminar a graduação com sanidade e louvor. Obrigada por toda a amizade, pelos momentos divertidos e pela compreensão e auxílio! Já sinto saudades das trocas, dos lanches e dos incontáveis grupinhos físicos e virtuais de trabalho (risos).

Às professoras maravilhosas que compõem a banca de defesa, professora doutora Margareth Pereira Arbués e professora doutora Sofia Alves Valle Ornelas, e todos os professores do Curso de Direito do Campus Goiás que convivi, pela excelência da qualidade técnica e humana de cada um, todos vocês contribuíram para a pessoa que me tornei.

Agradeço e parablenizo a Desembargadora Sandra Regina Teodoro Reis, Coordenadora do Comitê de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário goiano, e a Dra. Sirlei Martins da Costa, Juíza Auxiliar da Presidência (Biênio 2021 – 2023) e Coordenadora da Comissão Especial de Direitos Humanos do PJGO, pelo apoio irrestrito à pesquisa e pelo protagonismo na defesa da representatividade feminina no âmbito desse Poder.

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário do Estado de Goiás ..62

Gráfico 2 – Percentual de magistradas segundo a concordância ou discordância com a afirmação “Para alcançar uma representação equilibrada, em termos de gênero, na 2ª instância do TJGO, é necessária a fixação de metas ou de cotas para garantir acesso igualitário às oportunidades nas indicações”..... 67

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição dos magistrados, de acordo com cargo e gênero.....	55
Tabela 2 – Distribuição dos magistrados do 1º grau, de acordo com entrância e gênero .....	56
Tabela 3 –Magistrados e desembargadores ativos, de acordo com ano de ingresso e gênero .	56
Tabela 4 – Funções do 1º grau, de acordo com gênero .....	59
Tabela 5 – Funções do 2º grau, de acordo com gênero .....	60
Tabela 6 – Identidade de Gênero .....	63
Tabela 7 – Cor ou raça.....	63
Tabela 8 – Deficiência Física .....	63
Tabela 9 – Estado Civil .....	64
Tabela 10 – Filhos .....	64
Tabela 11 – Nasceram na mesma Unidade da Federação onde trabalham.....	64
Tabela 12 – Tem a vida pessoal afetada em maior medida que os colegas juízes (homens) ...	65
Tabela 13 – Ano de ingresso na magistratura.....	65
Tabela 14 – Forma de ingresso na magistratura .....	65
Tabela 15 – Tem a vida profissional afetada em maior medida que os colegas juízes (homens).....	66
Tabela 16 – Enfrentam mais dificuldades no exercício da magistratura que os colegas juízes (homens).....	66
Tabela 17 – Enfrentam mais dificuldades nos processos de remoção e promoção que os colegas juízes (homens).....	66
Tabela 18 – Já foi submetida a questionamentos machistas e constrangedores em alguma fase do concurso para ingresso ou promoção na carreira.....	66
Tabela 19 – Já vivenciou reações negativas por parte dos jurisdicionados por ser mulher .....	67
Tabela 20 – Já vivenciou reações negativas por parte de outros profissionais do sistema de justiça por ser mulher .....	67

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CGE	Controladoria Geral do Estado
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women
CRFB	Constituição da República Federativa Brasileira
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LOMAN	Lei Orgânica da Magistratura Nacional
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
ODS	Organização de Desenvolvimento Sustentável
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PPA	Plano Plurianual
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TCE	Tribunal de Contas do Estado
TJGO	Tribunal de Justiça do Estado de Goiás
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura

## RESUMO

Esta pesquisa analisa como o processo histórico que restringiu o âmbito de influência das mulheres aos espaços privados, atualmente, dificulta o ingresso, a ascensão e a indicação aos cargos mais altos da magistratura. O objetivo consiste em reivindicar a paridade participativa das mulheres na magistratura goiana, especialmente quando se lança o olhar à cúpula do Poder Judiciário do Estado de Goiás, categoria profissional tradicionalmente masculina e que permanece essencialmente constituída por homens. Para uma melhor apreensão do objeto, aliamos a pesquisa documental à bibliográfica e realizamos a análise de dados quantitativos e do questionário aplicado junto às magistradas do Poder Judiciário do Estado de Goiás, que constituem as bases empíricas do trabalho. Para tanto, utilizamos uma abordagem quanti-qualitativa, isto é, que se afasta de uma análise meramente quantitativa e busca a interpretação dos fenômenos. As análises permitiram compreendermos que as ações afirmativas para diminuir o desequilíbrio da representatividade em termos de gênero ainda são incipientes e desacompanhadas de quaisquer determinações que garantam a paridade entre homens e mulheres em suas composições. Sem medidas efetivas, o Judiciário continua, portanto, reproduzindo os interesses e as perspectivas dos segmentos sociais privilegiados.

**Palavras-chave:** Representatividade, Mulheres, Magistratura, Poder Judiciário, TJGO.

## **ABSTRACT**

This research analyzes the way the historical process that restricted the influence of women in private spaces, today, make the entering, ascending, and nominating for higher positions in the ministry difficult. Its goal is to claim the participatory parity of women in the Goiás judiciary, especially when looking at the dome of the Judiciary of the State of Goiás, a traditionally male professional category that remains essentially made up of men. For a better understanding of the object, we combined documental research with bibliography research and carried out the analysis of quantitative data and the questionnaire applied to the magistrates of the Judiciary Power of the State of Goiás, which constitute the empirical bases of the work. To doing so, we use a quantitative-qualitative approach, that is, one that moves away from a merely quantitative analysis and seeks to understand the phenomena. The analyzes allowed us to understand that affirmative actions to reduce the imbalance of representation in terms of gender are still incipient and unaccompanied by any determinations that guarantee parity between men and women in their compositions. Without effective measures, the Judiciary continues, therefore, reproducing the interests and perspectives of privileged social segments.

**Keywords:** Representativity, Women, Judiciary, Judiciary Power, TJGO.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	15
<b>1 A MULHER E O MERCADO DE TRABALHO</b>	
1.1 Gênero e Violência Simbólica .....	19
1.2 Estereótipos femininos, trabalho doméstico e trabalho profissional .....	24
1.3 Convenções Internacionais e Políticas de promoção da igualdade de gênero nas relações de trabalho .....	29
<b>2 A [SUB]REPRESENTATIVIDADE FEMININA NA MAGISTRATURA</b>	
2.1 Mulheres e carreiras jurídicas .....	36
2.2 Magistratura e o “teto de vidro” .....	39
2.3 A carreira da magistratura e a sub-representatividade feminina.....	41
<b>3. DIAGNÓSTICO DA PARTICIPAÇÃO FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DE GOIÁS</b>	
3.1 Breve histórico da inserção feminina na magistratura goiana .....	48
3.2 Diagnóstico da participação feminina na magistratura goiana.....	55
3.3 A percepção de magistradas sobre sua participação no Judiciário goiano...	62
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	70
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	72

## INTRODUÇÃO

No contexto histórico brasileiro, marcado por uma cultura patriarcal e conservadora, as mulheres foram continuamente colocadas em situação de desigualdade. Durante um longo período, elas estiveram confinadas à esfera doméstica, marginalizadas do mundo público, tipicamente visto como masculino, e, conseqüentemente, do mercado de trabalho.

A partir da década de 1970, as mudanças ocorridas no mercado de trabalho e na economia, além dos movimentos políticos e sociais deflagrados, refletiram na expansão da escolaridade das mulheres e, em consequência, em seu ingresso em uma gama mais ampla de carreiras universitárias, propiciando o aumento da presença feminina em diferentes espaços de trabalho e de profissões.

Entretanto, o processo histórico que restringiu o âmbito de influência das mulheres aos espaços privados, atualmente, dificulta a ascensão aos postos mais altos no interior das carreiras. Esse fenômeno é conhecido na literatura como “teto de vidro” e faz referência às práticas discriminatórias, manifestas ou sutis, mas suficientemente sólidas, que resulta na sub-representatividade nas altas esferas do poder, do prestígio e das remunerações pelas mulheres.

Partindo desses pressupostos, o objetivo geral desta pesquisa consiste em reivindicar a redistribuição e o reconhecimento, isto é, a paridade participativa das mulheres na magistratura goiana, especialmente quando se lança o olhar à cúpula do Poder Judiciário do Estado de Goiás, categoria profissional tradicionalmente masculina e que permanece essencialmente constituída por homens.

Quanto aos objetivos específicos procuramos: compreender como a desigualdade de gênero, retrato histórico de uma sociedade patriarcal, influenciou e ainda influencia o campo profissional feminino; entender como o campo jurídico e as formas de ingresso e ascensão na carreira da magistratura contribuem para a perpetuação da dominação masculina; conhecer o contexto da inserção feminina na magistratura brasileira, de modo geral, e goiana em particular; apresentar e discutir o déficit da inclusão feminina entre os membros do Judiciário do Estado de Goiás na atualidade, principalmente nas posições mais elevadas da magistratura.

Nosso intuito é que o presente estudo possa contribuir para a emergência de uma nova cultura no âmbito do Poder Judiciário goiano e para as poucas produções acadêmicas que abordam a temática em Goiás e que corroboram para a importância desta pesquisa.

Do levantamento bibliográfico acerca da participação das mulheres no Poder Judiciário estadual, encontramos apenas um artigo publicado em 2016. Esse período é anterior à Resolução nº. 255/2018 do Conselho Nacional de Justiça, ato normativo que determina que os tribunais do país adotem medidas tendentes a assegurar a igualdade de gênero no ambiente institucional. Desse modo, o trabalho encontrado não investiga o que propomos, ou seja, a análise da representação e da representatividade feminina na magistratura goiana após a publicação desta norma, o que evidencia que o tema proposto é original e ainda incipiente.

Cumpramos destacar que as mulheres são minoria em quantidade e em representação no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Goiás. Isso significa que, tradicionalmente, estão sub-representadas nos cargos de maior poder e prestígio social. Nesse sentido, compreendemos que a presença é um indicador relevante, no entanto, o essencial é que as perspectivas sociais deste grupo minoritário estejam de fato representadas (YOUNG, 2006).

Nesse caso, são necessárias medidas capazes de neutralizar as desigualdades estruturais que provocaram e que ainda provocam o déficit de representatividade de gênero das instituições do Estado, de modo geral, e no Poder Judiciário, em específico.

Sendo assim, e restringindo neste espaço a análise do desequilíbrio de representatividade feminina nas instâncias do Judiciário goiano, buscamos, por oportuno, responder à seguinte questão: as políticas institucionais adotadas pelo Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, após a publicação da Resolução CNJ nº 255/2018, garantem a promoção da igualdade de gênero em sua composição?

Nossa hipótese é a de que no âmbito do Poder Judiciário as ações afirmativas para diminuir o desequilíbrio da representatividade em termos de gênero ainda são incipientes e desacompanhadas de quaisquer determinações que garantam a paridade entre homens e mulheres em suas composições. Sem medidas efetivas, o Judiciário continua, portanto, reproduzindo os interesses e as perspectivas dos segmentos sociais privilegiados.

Para a fundamentação do presente estudo, utilizamos de autoras relevantes nos estudos de gênero, tais como Scott (1995), Butler (2003), Young (2006) e Fraser (2007). Para refletir

sobre as barreiras invisíveis que impedem o acesso da mulher aos espaços hierárquicos de poder dentro das instituições, fenômeno denominado “teto de vidro”, utilizamos os conceitos de “campo”, de “habitus” e de “poder simbólico” cunhados pelo sociólogo francês Bourdieu (1989; 2002).

Para uma melhor apreensão do objeto, aliamos a pesquisa documental à bibliográfica e realizamos a análise de dados quantitativos e do questionário aplicado junto às magistradas do Poder Judiciário do Estado de Goiás, que constituem as bases empíricas do trabalho. Para tanto, utilizamos uma abordagem quanti-qualitativa, isto é, que se afasta de uma análise meramente quantitativa e busca a interpretação dos fenômenos.

Os dados quantitativos apresentados, sobretudo, no último capítulo, estão disponíveis no Portal da Transparência<sup>1</sup> do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás e foram de suma importância para objetivar a análise da participação feminina no âmbito desse Poder. Por sua vez, o questionário endereçado às magistradas, com anuência e apoio da instituição, pretendeu, entre outros pontos, coletar percepções acerca da discriminação e desigualdades de gênero porventura existentes neste espaço.

Os procedimentos metodológicos utilizados, foram: levantamento bibliográfico da produção acadêmica acerca da participação das mulheres no Poder Judiciário estadual; análise da legislação, documentos e normativas referentes ao incentivo à participação feminina no âmbito do Poder Judiciário brasileiro e goiano; levantamento, apresentação e análise das ações adotadas pelo Judiciário goiano para assegurar a igualdade participativa de mulheres no âmbito deste Poder, e dos dados obtidos relacionados à presença feminina no Poder Judiciário do Estado de Goiás; elaboração, apresentação e análise de questionário, intitulado “Mulher na Magistratura goiana”, criado na plataforma *Google Forms*, com vinte (20) questões objetivas e uma (01) subjetiva, com intuito de conhecer o perfil das participantes, suas percepções quanto ao ambiente organizacional, ao oferecimento de oportunidades e aos estereótipos sobre as mulheres e às dificuldades na carreira em função de gênero.

---

<sup>1</sup> Considerado um dos Tribunais Estaduais mais transparentes do país, com índice de 98,07%, o TJGO conquistou o 2º lugar no Ranking de Transparência 2021, promovido pelo CNJ e recebeu, ainda, o selo Prata no “Prêmio Goiás mais Transparente – Ranking do Compliance”, de iniciativa do Tribunal de contas do Estado (TCE-GO) e da Controladoria Geral do Estado (CGE).

Com o objetivo de uma melhor compreensão da pesquisa, o trabalho está dividido em três capítulos. No primeiro, abordamos como a desigualdade de gênero influenciou e ainda influencia o campo profissional feminino. Para tanto, discutimos os conceitos de gênero e de violência simbólica, destacando como os estereótipos femininos foram reproduzidos no trabalho profissional.

No segundo, desenvolvemos uma discussão sobre a sub-representatividade feminina na magistratura. Dessa forma, iniciamos o capítulo abordando sobre as mulheres nas carreiras jurídicas e como o *habitus* constituído da subordinação das mulheres que acontecia no espaço privado, foi reproduzido no campo jurídico, resultando em uma dupla estratificação – horizontal e vertical.

No terceiro capítulo, a partir da investigação histórica da inserção da primeira mulher na magistratura goiana, da análise dos dados quantitativos obtidos e das entrevistas realizadas com as magistradas do Tribunal de Justiça goiano, esboçamos um diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário do Estado de Goiás e indicamos a fixação de metas ou de cotas como alternativa para aumentar a representação das mulheres no âmbito desse Poder.

## CAPÍTULO I

### A MULHER E O MERCADO DE TRABALHO

*É pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem, somente o trabalho poderá garantir-lhe uma independência concreta.*

*Simone de Beauvoir*

Este capítulo tem como objetivo compreender como a desigualdade de gênero influenciou e ainda influencia o campo profissional feminino. Para tanto, abordamos como o *habitus* (BOURDIEU, 1989) constituído de subordinação das mulheres que acontecia no espaço privado, marcado pela família patriarcal, foi reproduzido pelo campo educacional e, conseqüentemente, impacta o âmbito profissional.

#### 1.1 Gênero e Violência Simbólica

O termo gênero foi usado inicialmente pelas feministas norte-americanas que insistiam em contestar o determinismo biológico com relação ao sexo ou diferença sexual, enfatizando o caráter social, cultural das distinções baseadas no sexo afastando a ideia de naturalização (SCOTT, 1995). As feministas se viram, então, frente ao desafio de demonstrar que não são as características anatômicas e fisiológicas, em sentido estrito, ou tão pouco desvantagens socioeconômicas tomadas de formas isoladas, que definem diferenças apresentadas como justificativa para desigualdades de gênero, assim,

[são] os modos pelos quais características femininas e masculinas são representadas como mais ou menos valorizadas, as formas pelas quais se reconhece e se distingue feminino de masculino, aquilo que se torna possível pensar e dizer sobre mulheres e homens que vai se construir, efetivamente, o que passa a ser definido e vivido como masculinidade e feminilidade, em uma dada cultura, em um determinado momento histórico (LOURO, 2008, p.14).

Dessa forma, as feministas destacaram também a questão relacional entre os homens e as mulheres, levando a compreensão de que o estudo de nenhum dos dois poderia existir se

considerá-los separadamente, além de focar a necessidade de articulação do gênero com as categorias de classe e de raça, incluindo assim a convicção de que as desigualdades de poder se dão de acordo com esses eixos.

[O] conceito de gênero enfatiza essa pluralidade e conflitualidade dos processos pelos quais a cultura constrói e distingue corpos e sujeitos femininos e masculinos, torna-se necessário admitir que isso se expressa pela articulação de gênero com outras marcas sociais, tais como classe, raça/etnia, sexualidade, geração, religião, nacionalidade (LOURO, 2008, p. 17).

Assim sendo, esse conceito “aponta para a noção de que, ao longo da vida, através das mais diversas instituições e práticas sociais, nos constituímos como homens e mulheres, num processo que não é linear, progressivo ou harmônico e que também nunca está finalizado ou completo” (LOURO, 2008, p. 16), ou seja, como as pessoas nascem e crescem em tempos, lugares e circunstâncias específicas, existem muitas e conflitantes formas de definir e de viver a feminilidade e a masculinidade.

Em suma, as representações de gênero são construídas social e culturalmente, e influenciam a entrada de homens e de mulheres no mundo do trabalho, provocando a divisão sexual do trabalho. Se a divisão sexual do trabalho é um conceito mais próximo do terreno específico do trabalho, a categoria relações de gênero amplia a análise ao incorporar as construções históricas e culturais e os significados das representações do feminino e do masculino.

Por meio dessa abordagem mais ampla, é necessário também considerar que as próprias “instituições, os símbolos, as normas, os conhecimentos, as leis e políticas de uma sociedade são constituídas e atravessadas por representações e pressupostos de feminino e de masculino e, ao mesmo tempo, produzem e/ou ressignificam essas representações” (LOURO, 2008, p. 23). Sendo assim, as relações entre homens e mulheres atravessam a sociedade articulando-se com o conjunto das relações sociais, e por isso mesmo podem ser modificadas historicamente.

Nesse pressuposto, inscreve-se uma articulação intrínseca entre gênero e educação, uma vez que educar engloba um complexo de forças e de processos, “que inclui na contemporaneidade, instâncias como os meios de comunicação de massa, os brinquedos, a literatura, o cinema, a música” (LOURO, 2008, p. 17), no interior dos quais os agentes são

transformados em, e aprendem a se reconhecer como, homens e mulheres, no âmbito das sociedades e grupos a que pertencem. O que nos leva à compreensão do porquê não nascemos mulheres, mas nos tornamos mulheres.

A esse respeito, Louro (2008, p. 22) argumenta que:

[Nós] não nascemos mulheres, nós nos tornamos mulheres, o mesmo se pode dizer dos homens. Isso implica, portanto, analisar os processos, as estratégias e as práticas sociais e culturais que produzem e/ou educam indivíduos como mulheres e homens de determinados tipos, sobretudo se quisermos investir em possibilidades de propor intervenções que permitam modificar, minimamente, as relações de poder de gênero vigentes na sociedade em que vivemos.

Pensar a questão de gênero implica, portanto, ter em vista que ela está além das diferenças biológicas entre homens e mulheres e que envolve uma relação de poder que, conforme Bourdieu (1989), é sutilmente construída por meio da violência simbólica. A violência simbólica é “suave, insensível, invisível a suas próprias vítimas, que se exerce essencialmente pelas vias puramente simbólicas da comunicação e do conhecimento, ou, mais precisamente, do desconhecimento, do reconhecimento ou, em última instância, do sentimento” (BOURDIEU, 1989, p. 37).

A violência simbólica se refere, portanto, principalmente aos mecanismos sutis de dominação e exclusão social que são utilizados por agentes sociais, grupos ou instituições. A dominação masculina é considerada por Bourdieu (1989) como exemplo, por excelência, da submissão paradoxal, que decorre da violência simbólica. É por meio da violência simbólica que a dominação masculina hegemônica orienta o mundo social e essa é a sua forma paradigmática, visto que, por estar circunscrita há vários anos na objetividade das estruturas sociais e na subjetividade das estruturas mentais, impõe-se como evidente e natural.

No contexto histórico brasileiro, marcado por uma cultura patriarcal e conservadora, as mulheres foram continuamente colocadas em situação de desigualdade. Essa dessemelhança sempre foi tratada como natural, como imutável e tem sido uma das formas de manter a opressão sobre as mulheres; como se a subordinação fosse inerente ao processo de constituir-se mulher.

Os papéis específicos e articulados nas instituições sociais que contribuem para a perpetuação da dominação masculina por meio da reprodução esteve, até época recente, garantido por três instâncias principais: a Família, a Igreja e a Escola; elas, objetivamente

orquestradas, tinham em comum o fato de agirem sobre as estruturas inconscientes. Bourdieu (1989, p. 103) destaca que:

[É], sem dúvida, à família que cabe o papel principal na reprodução da dominação e da visão masculinas; é na família que se impõe a experiência precoce da divisão sexual do trabalho e da representação legítima dessa divisão, garantida pelo direito e inscrita na linguagem. Quanto à Igreja, marcada pelo antifeminismo profundo, ela inculca (ou inculcava) explicitamente uma moral familiarista, completamente dominada pelos valores patriarcais e principalmente pelo dogma da inata inferioridade das mulheres. Por fim, a Escola, mesmo quando já liberta da tutela da Igreja, continua a transmitir os pressupostos da representação patriarcal (baseada na homologia entre a relação homem/mulher e a relação adulto/criança) e sobretudo, talvez, os que estão inscritos em suas próprias estruturas hierárquicas, todas sexualmente conotadas, entre as diferentes; faculdades entre as disciplinas, entre as especialidades, isto é, entre as maneiras de ser e as maneiras de ver, de se ver, de se representarem as próprias aptidões e inclinações.

Bourdieu (1989) também ressalta que há ainda o papel do Estado, que veio ratificar e reforçar as prescrições e as proscricções do patriarcado privado com as de um patriarcado público, inscrito em todas as instituições encarregadas de gerir e de regulamentar a existência cotidiana da unidade doméstica como o direito de família. Nessa conjuntura,

[sua] estrutura mesma, com a oposição entre os ofícios financeiros e os ofícios de administração, entre sua mão direita, paternalista, familiarista e protetora, e sua mão esquerda, voltada para o social, reproduz a divisão arquetípica entre o masculino e o feminino, ficando as mulheres com a parte ligada ao Estado social, não só como responsáveis por ele, mas destinatárias privilegiadas de seus cuidados e de seus serviços (BOURDIEU, 1989, p. 105-106).

O autor segue argumentando que a dominação não é simplesmente resultante da pressão, do consentimento e da submissão voluntária, livre, deliberada, ou até mesmo calculada desses grupos ou instituições. A violência simbólica, “violência doce e quase sempre invisível, cujo efeito característico é a submissão encantada” (BOURDIEU, 1989, p.53), se estabelece pela adesão do dominado ao dominante, ou seja, onde o sujeito dominado coloca em ação as categorias construídas do ponto de vista dos dominantes para se ver e se avaliar ou para ver e avaliar os dominantes, resultantes da incorporação de classificações, assim naturalizadas, de que seu ser social é produto.

Logo, o efeito da dominação simbólica,

[seja] ela de etnia, de gênero, de cultura, de língua etc., se exerce não na lógica pura das consciências cognoscentes, mas através dos esquemas de percepção, de avaliação e de ação que são constitutivos dos *habitus* e que fundamentam, aquém das decisões da consciência e dos controles da vontade, uma relação de conhecimento profundamente obscura a ela mesma. Assim, a lógica paradoxal da dominação masculina e da submissão feminina, que se pode dizer ser, ao mesmo tempo e sem contradição, espontânea e extorquida, só pode ser compreendida se nos mantivermos atentos aos efeitos duradouros que a ordem social exerce sobre as mulheres (e os homens), ou seja, às disposições espontaneamente harmonizadas com esta ordem que as impõe (BOURDIEU, 1989, p. 49-50).

Esses mecanismos ao tornarem-se naturais, são interpretados como autodeterminação e não como escolhas pautadas sutilmente pelas normas sociais. Contudo, os agentes não assumem uma decisão de forma isolada, essa decisão tem relação com o *habitus*, entendido como a grade de orientação das condutas individuais e sociais. O *habitus* se refere, então, à incorporação de uma determinada estrutura social pelos indivíduos, influenciando em seu modo de sentir, pensar e agir, de tal forma que se inclinam a confirmá-la e reproduzi-la, mesmo que nem sempre de modo consciente.

O lugar social que as mulheres e os homens têm ocupado na academia e no mundo profissional, os territórios considerados corretos que umas e outros têm habitado, e as situações que condicionam seus “desejos” e suas “escolhas”, se produzem dentro de um sistema de relações complexas no qual interagem os valores morais de uma época, assim como as instituições socializadoras clássicas. Portanto, as ações dos agentes não são totalmente determinadas, mas também não são totalmente independentes, elas são orientadas pelo *habitus* (BONNEWITZ, 2003).

Em síntese, compreendemos que as relações de gênero advêm de construções e reestruturas sociais que se configuram ao longo do tempo a partir dos padrões incorporados e reproduzidos pela sociedade e dos parâmetros de comportamentos institucionalizados atribuídos ao homem e à mulher (BUTLER, 2003). Nesse contexto, a mulher, ao alcançar o espaço público, carregou então consigo a construção histórica da sociedade patriarcal importada pela colonização.

O patriarcado não designa somente o poder do pai, mas o poder dos homens, ou do masculino, enquanto categoria social. O patriarcado é, portanto, uma

[Forma] de organização política, econômica, religiosa, social baseada na ideia de autoridade de liderança do homem, no qual se dá predomínio dos homens sobre as mulheres. Dos maridos sobre as esposas, do pai sobre a mãe, dos velhos sobre os jovens, e da linhagem paterna sobre a materna. O patriarcado surgiu da tomada de poder histórico por parte dos homens que se apropriaram da sexualidade e reprodução das mulheres e seus produtos: os filhos, criando ao mesmo tempo uma ordem simbólica por meio de mitos e da religião que o perpetuam como única estrutura possível. (REGUANT, 1996, p. 20, tradução nossa)

À vista disso, a supremacia masculina ditada pelos valores do patriarcado atribui um maior valor às atividades masculinas em detrimento das atividades femininas; legitima o controle da sexualidade, dos corpos e da autonomia das mulheres; e, estabelece papéis sexuais e sociais nos quais o masculino tem vantagens e prerrogativas sobre o feminino (SCOTT, 1995).

Assim, mesmo que as mulheres tenham alcançado uma participação crescente no mercado de trabalho, obtendo efeitos mais positivos na busca pela igualdade e cidadania, elas ainda encontram limites para a realização de sua autonomia em virtude dos estereótipos ancorados à lógica patriarcal importada pelo Brasil desde a colonização.

## **1.2 Estereótipos femininos, trabalho doméstico e trabalho profissional**

De acordo com Chauí (1989), a gênese das atitudes autoritárias sobre a condição feminina permanece e deve ser entendida em relação aos esquemas de dominação social que caracterizam o patriarcado tradicional brasileiro desde o período da colonização. No Brasil, a instituição familiar teve como ponto de partida o modelo patriarcal, importado pela colonização e adaptado às condições sociais do Brasil de então<sup>2</sup>.

Dessa maneira, durante todo o período colonial e imperial, atingindo também o período republicano brasileiro, a educação feminina limitou-se a aprender a cozinhar, bordar, costurar, ou seja, realizar tarefas estritamente domésticas. A imposição do estigma da fragilidade, da pouca inteligência, entre outros estereótipos que ancorados à lógica patriarcal visava mantê-las afastadas dos espaços públicos, segregou as mulheres ao espaço da casa e as afastou, também, da educação formal.

---

<sup>2</sup>Latifundiário e escravista. Apesar da desintegração do patriarcado rural, a mentalidade patriarcal permaneceu na vida e na política brasileira por meio do coronelismo, do clientelismo e do protecionismo.

A história da presença feminina nas instituições de ensino superior no Brasil teve início somente em 1879, quando Dom Pedro II concedeu às mulheres o direito de frequentarem o ensino universitário. Relacionado a essa questão, Blay e Conceição (1991, p. 51) destacam que:

[Em] 19 de abril de 1879, Dom Pedro II faz aprovar uma lei autorizando a presença feminina nos cursos superiores. A decisão do Imperador deveu-se ao episódio vivido por Augusta Generosa Estrela, que tendo se diplomado em Medicina, em New York, em 1876, com uma bolsa de estudos concedida pelo próprio Imperador, foi impedida de exercer a profissão ao retornar ao Brasil.

Entretanto, mesmo autorizadas a frequentar esse nível de ensino, a presença feminina era pouco expressiva para caracterizar o ensino superior como um espaço de livre circulação para as mulheres, “especialmente porque devido ao grau de subordinação que as mulheres se encontravam no período, a maioria dessa faixa etária da população era analfabeta” (RIBEIRO, 2002, p. 67).

Devido às mudanças socioeconômicas, ocorridas nos anos finais do século XX, aos processos que conduziram à urbanização e industrialização, juntamente com as conquistas tecnológicas, representadas pela difusão dos meios de comunicação e a expansão de instituições de ensino superior, tanto pública quanto privada, a partir da década de 1970, no plano educacional, foram oferecidas maiores oportunidades de acesso ao sexo feminino às universidades.

Entretanto, Barroso e Mello (1975), ressaltam as características dessa participação, evidenciando que ela não ocorreu de modo uniforme, ou seja, segundo as autoras, o aumento da concentração das mulheres no ensino superior se deu, nesse período, sobretudo, naquelas carreiras consideradas típicas e apropriadas a esse grupo.

[As] chamadas carreiras “femininas” foram definidas culturalmente como tipo de profissões mais apropriadas à mulher. Assim, de um lado, se apresenta o perfil masculino, associado às profissões de raciocínios lógicos, enquanto do outro o perfil feminino associado às profissões com raciocínios subjetivos (BARROSO E MELLO, 1975, p. 47).

Em decorrência da divisão sexual do trabalho, foram se constituindo as clássicas divisões entre o que se convencionou chamar de carreiras “femininas” e aquelas, ditas “masculinas”. É como se homens e mulheres tendessem a buscar a área de atuação que

confirmassem a sua “vocação”, por determinação do que se estabelece como o esperado de cada um dos sexos. Desse modo, “o sexo daqueles (as) que realizam as tarefas, mais do que o conteúdo da tarefa, concorre para identificar tarefas qualificadas ou não qualificadas” (SOUZA LOBO, 1991, p. 148).

Ligado a ideia de que as pessoas têm aptidões e tendências inatas para certas ocupações, o conceito de vocação foi um dos mecanismos mais eficientes para induzir as mulheres a escolherem as profissões menos valorizadas socialmente. Influenciadas por essa ideologia, as mulheres desejavam e escolhiam suas ocupações acreditando que o faziam por vocação. (BRUSCHINI; AMADO, 1998)

Sendo assim, os homens se concentraram predominantemente naquelas carreiras mais valorizadas e tradicionalmente “masculinas”, como Direito e Medicina, e nas carreiras técnicas voltadas para os setores mais dinâmicos do mundo da produção, como Administração e Engenharia. As mulheres, ao contrário, estavam predominantemente concentradas nas carreiras de menor prestígio, cujas características guardavam alguma analogia com as atividades do mundo doméstico e voltadas para o cuidado, como o Magistério, a Enfermagem e o Serviço Social. (BARROSO; MELLO, 1975)

A escolha por determinada carreira não se caracteriza, portanto, como uma etapa isolada. Ela se relaciona com o espaço social e cultural no qual os agentes foram socializados. Este processo de socialização tem início na infância, sob a influência da família e da própria escola, quando meninas e meninos são orientados para objetos de interesses distintos, reforçando o processo de preparação para os papéis que deverão assumir na sua vida adulta, com base nas diferenças de gênero.

Como as mulheres e os homens vivenciam, de maneira distinta e hierarquicamente desigual o espaço público e o espaço doméstico, no que tange particularmente ao mundo do trabalho, essa vivência distinta ocasiona uma dupla jornada laboral para as mulheres. Sendo assim, apesar da crescente incorporação feminina ao mercado laboral, elas não conseguem desvincular-se do papel social a elas designado, o que dificulta suas possibilidades de participar equitativamente das oportunidades e gera uma sobrecarga física e mental que prejudica suas condições de saúde.

Nesse contexto, as mulheres, ao alcançarem o espaço público, levaram consigo o paradigma da domesticidade e do cuidado da família, de maneira que o domínio doméstico se configura em mais uma jornada de trabalho e não como um espaço de descanso. Essa identificação da mulher com o domínio privado do lar, assim como a caracterização do homem como provedor e sujeito do domínio público, obedece a uma estrutura social (estruturada e estruturante) de estereótipos de gênero.

É a naturalização da figura feminina como mais adequada e habilidosa nas atividades referentes ao lar e aos cuidados da família que a mantém, ainda hoje, como a referência junto ao espaço doméstico. Logo, segue sendo atribuída às mulheres a responsabilidade de grande parte do trabalho doméstico, bem como do cuidado de crianças, de idosos e de pessoas com deficiências, ou seja, atividades não remuneradas no âmbito privado, enquanto aos homens caberia a parcela maior de produção remunerada no espaço público. Devido a essa dupla jornada de trabalho, as mulheres trabalham, em média, 7,5 horas a mais que os homens por semana.

A construção dos estereótipos de gênero são incorporados na realidade do indivíduo e têm como propósito padronizá-lo, criando estigmas, determinando lugares e disposições sociais (BOURDIEU, 2002), e que se desenvolvem de maneira diferente na vida de cada um, podendo tanto aprisionar o sujeito em uma única esfera social, como dar-lhe liberdade para que ele desenvolva suas habilidades e se construa socialmente sem restrição ou medo.

Considerando que a sociedade é estruturada mediante o sistema patriarcal, no qual “as mulheres são excluídas da condição de indivíduos e, portanto, de participar do mundo público da igualdade, do consentimento e das convenções” (PATEMAN, 1996, p. 58), não há como o sexo feminino se desenvolver livremente, à medida que os homens estão em posições hierárquicas e controlam tanto a esfera pública, quanto a privada<sup>3</sup>.

Nesse sentido, entendemos que os estereótipos de gênero tem como fundamento as relações hierárquicas de poder e estabelecem “em todo o mundo social e, em estado

---

<sup>3</sup> Os homens também estão submetidos a determinações estruturais que condicionam sua identidade e os elementos sociais que a caracterizam. Entretanto, tendo em vista o paradigma patriarcal, eles estão em vantagem e superioridade perante as mulheres. Ademais, considerando o tema abordado, é à questão específica da mulher que se pretendemos conferir destaque.

incorporado, nos corpos e nos *habitus* dos agentes, funcionando como sistemas de esquemas, de percepções, de pensamento e de ação” (BOURDIEU, 2002, p.17), que propiciam as desigualdades e violências de gênero.

É, também, devido a isso que as mulheres têm muito maior probabilidade de se tornarem pobres. Conforme pesquisa realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 2018, 606 milhões de mulheres não se encontram no mundo público em função do trabalho reprodutivo e do trabalho do cuidado não remunerado, no qual 76,2% das mulheres realizam afazeres domésticos no interior do lar.

Além disso, uma grande proporção da ocupação feminina se concentra também nos segmentos mais precários do mercado de trabalho: trabalhadores por conta própria, serviço doméstico e ocupados sem remuneração. Um terço das mulheres que trabalham no Brasil ou não recebem nenhuma remuneração pelo seu trabalho ou estão ocupadas no serviço doméstico.

Por isso, a partir de 2020, com o contexto de pandemia, as mulheres acabaram sendo mais atingidas no mercado de trabalho. Como elas geralmente estão concentradas em atividades relacionadas aos serviços e na informalidade, a paralisação das atividades e fechamento de empresas fez que muitas perdessem seus empregos. Somando-se a isso, algumas mulheres não conseguiram conciliar o trabalho com o cuidado dos filhos, uma vez que houve o fechamento das escolas.

Além do mais, a desigualdade salarial entre homens e mulheres ainda persiste. Em 2021, o rendimento médio das mulheres com ensino superior completo foi 36,4% menor do que o rendimento dos homens com o mesmo nível de ensino. A diferença é ainda mais elevada em cargos de maior rendimento, como diretores e gerentes. Nesse grupo, as mulheres ganharam apenas 61,9% do rendimento dos homens. (IBGE, 2021)

Em síntese, a conquista feminina em participar do mundo do trabalho produtivo externo, etapa fundamental para a independência financeira e autonomia das mulheres ainda que elas precisem conciliar as atividades laborais com os afazeres familiares, não representou uma ressignificação do seu papel no interior do lar. Assim, mesmo adentrado no mundo público, a mulher se manteve como a figura principal do trabalho doméstico.

A manutenção dos estereótipos femininos influencia tanto na sua vivência em casa, encontrando nesse espaço uma esfera de trabalho reprodutivo e não-remunerado, quanto no

trabalho produtivo e formal, seja na forma da “feminização” de determinadas profissões, na desigualdade salarial, na ascensão na carreira ou, ainda, no assédio moral e sexual que reproduz os mitos e os papéis de submissão/subordinação relacionados à mulher.

### **1.3 Convenções Internacionais e Políticas de promoção da igualdade de gênero nas relações de trabalho**

É importante mencionar que a luta pela defesa da igualdade de direitos e oportunidades para as mulheres não é recente. Em todos os períodos históricos existiram mulheres e homens que se posicionaram contra as injustiças e as desigualdades de gênero. O que mudou foram os termos, as estratégias e a visibilidade dessas reivindicações ao longo do tempo.

Dada a inviabilidade de abordar, nesse trabalho, todo o contexto histórico internacional e nacional dos movimentos e demandas das lutas políticas das mulheres e dos feminismos, partimos nossa análise da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, que destacou que “o fundamento dos Direitos Humanos é o princípio de dignidade inerente à condição humana, independentemente da raça, cor, língua, nacionalidade, idade, convicções sociais, políticas ou religiosas” (AZAMBUJA; NOGUEIRA, 2008, p. 102).

Ainda que esse documento não tenha feito uma referência específica ao sexo ou gênero, significou um poderoso impulso ao movimento de internacionalização dos direitos humanos, uma vez que os indivíduos passam a ter direitos protegidos pelo Direito Internacional. Com isso, o direito interno dos países e o direito internacional passaram a constituir um sistema de proteção jurídica dos direitos humanos, permitindo a reparação quando da violação desse princípio e direito.

A ausência relacionada ao sexo feminino e às questões alusivas ao gênero na Declaração foi questionada no final da década de 1960 por teóricas e ativistas do movimento feminista que sugeriram a inclusão de uma vertente feminina específica nos direitos humanos, uma vez que

[a] maior parte dos pobres do mundo são mulheres; a maior parte dos analfabetos são mulheres; a maior parte dos crimes sexuais são praticados contra as mulheres; as mulheres e jovens são a maior parte das pessoas traficadas e exploradas sexualmente; quem mais sofre as consequências da falta de assistência e de cuidados na saúde sexual e reprodutiva são as mulheres e as adolescentes e, por fim, a maior parte dos

refugiados e deslocados em situação de guerra e conflitos armados, externos e internos, são as mulheres e as crianças. (LOPES, 2005, p. 162)

Diante disso, na metade da década de 1960 e início da década de 1970, iniciou-se um processo de conscientização sobre a criação de mecanismos institucionais específicos para a proteção e a melhora da condição de vida das mulheres ao redor do mundo. Datam deste período os seguintes marcos legislativos: a Convenção nº 111 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1965; e a Convenção para a Eliminação da Discriminação Contra as Mulheres em 1967, ratificada pelo Brasil em 1984.

A Convenção nº. 111 da OIT impôs ao Brasil a obrigação de adotar política nacional que promova a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar a discriminação nas relações de trabalho, devendo enviar, anualmente, relatórios sobre as medidas adotadas e os resultados obtidos.

Em relação ao Sistema Especial de Proteção da ONU, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher – CEDAW, exerceu grande impacto na Ordem Nacional, tanto na esfera pública quanto na privada. Isso porque a Convenção estipulou a dupla obrigação de eliminar/erradicar a discriminação e a de assegurar/garantir a igualdade. Logo em sua introdução o documento relembra que

[a] discriminação contra a mulher viola os princípios da igualdade de direitos e do respeito da dignidade humana, dificulta a participação da mulher, nas mesmas condições que o homem, na vida política, social, econômica e cultural de seu país, constitui um obstáculo ao aumento do bem-estar da sociedade e da família e dificulta o pleno desenvolvimento das potencialidades da mulher para prestar serviço a seu país e à humanidade. (CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER, 1979)

De forma inédita, o artigo 1º da CEDAW ofereceu a definição jurídica da discriminação contra a mulher, considerando-a como

[toda] distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo. (CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER, 1979)

A Convenção foi incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro por meio do Decreto n.º 89.406, de 20 de março de 1984. Ao ratificar a Convenção, o Brasil assumiu o compromisso de, progressivamente, eliminar as formas de discriminação de gênero, não somente no espaço público, mas também na esfera privada, assegurando a efetiva igualdade entre eles. Trata-se de obrigação internacional assumida pelo Estado, a tomar medidas apropriadas para eliminar a discriminação praticada por qualquer pessoa, organização ou empresa, e sancionar políticas e legislação igualitárias.

Para tanto, a Convenção previu a possibilidade de adoção de “ações afirmativas”, como importantes medidas a serem adotadas pelos Estados para acelerar o processo de obtenção da igualdade. Dessa forma, os Estados podem adotar medidas especiais temporárias, visando acelerar o processo de igualização de status entre homens e mulheres. Tais medidas cessarão quando alcançarem o seu objetivo, sob pena de, a partir de então, serem consideradas formas de discriminação. São, portanto, medidas que visam compensar as desvantagens históricas, consequências de um passado discriminatório, buscando a pluralidade e diversidade social.

No cenário nacional, a Constituição brasileira de 1988 constitui um marco jurídico de institucionalização dos direitos humanos e da transição democrática no país, incluindo, dentre os direitos constitucionalmente protegidos, os direitos expressos nos tratados internacionais de que o Brasil seja signatário, atribuindo aos direitos internacionais, uma natureza especial e diferenciada, isto é, de norma constitucional.

Acompanhando as premissas fixadas pelo documento internacional, o art. 3º da CRFB prevê como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. Por sua vez, o inciso I do art. 5º estabelece que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”, sendo que a própria Constituição excetua tal regra ao isentar as mulheres do serviço militar obrigatório em tempo de paz e ao fixar aposentadoria voluntária da mulher com menos tempo de serviço do que o homem.

No que concerne aos direitos do trabalhador, o Art. 7º assegura o direito à licença-maternidade e protege o mercado de trabalho feminino, mediante incentivos específicos a serem previstos em lei. Além disso, o documento contempla assistência gratuita aos filhos e

dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas e proíbe diferenças de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo. Finalmente, no que diz respeito aos direitos e deveres referentes à sociedade conjugal, o art. 226, § 5º da CRFB, estabelece a igualdade entre o homem e a mulher.

Com efeito, ao analisarmos a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher e compará-la com os direitos proclamados pela Constituição de 1988, observamos que o sistema de proteção concebido pelas normativas são compatíveis e caminham na mesma direção.

Em 1989, os preceitos relativos à necessária autorização marital ou paterna para o exercício do labor, bem como dispositivos relativos à proibição do exercício de determinadas profissões e exigência de atestados médicos especiais, inseridos nos arts. 374 e 375, 378 a 380, 387 e 446 da CLT, foram revogados pela Lei n. 7.855/89, pois são contrários à igualdade de gênero imposta pela Lei Magna do país.

Por outro lado, a Lei n. 9.029/95, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho e dá outras providências, adotou caráter repressivo-punitivo e afirmativo de combate às discriminações nas relações de trabalho. As infrações do disposto nesta Lei são passíveis de multa administrativa e de proibição na obtenção de empréstimos ou de financiamentos junto a instituições financeiras oficiais.

Seguindo o compromisso firmado junto à comunidade internacional no sentido de implementar programas em prol da promoção da igualdade de gênero nas relações de trabalho, a Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999, alterou a CLT, nela inserindo o art. 373-A, que dispõe acerca da proteção ao trabalho da mulher e regulamenta o art. 7º, XX, da Constituição. O novo artigo apresentou uma série de vedações a práticas discriminatórias e permitiu expressamente a adoção de medidas com caráter de discriminação positiva.

O novo art. 373-A da CLT trata da proibição da discriminação em razão de sexo, idade, cor ou situação familiar, no tocante a anúncio de emprego, acesso, promoção, remuneração, oportunidades de ascensão profissional, manutenção e rompimento do contrato individual de trabalho. Proíbe o empregador de exigir testes que comprovem gravidez ou esterilidade na admissão e permanência do emprego, proibindo-o também de recusar a contratação de mulher

grávida ou dispensá-la por esse motivo, salvo quando a natureza da atividade for incompatível com o estado gravídico.

Dessa forma, sempre que a mulher sofrer discriminação ou atentado contra sua privacidade e dignidade, deve ser aplicada, além do art. 373-A da CLT, a Lei n. 9.029/95, inclusive seus arts. 3º e 4º, que dispõem sobre as sanções aplicadas ao empregador (multa administrativa e proibição de empréstimo), e a opção de ser reintegrado ou receber remuneração em dobro pelo período de afastamento.

No que se refere às políticas de promoção da igualdade de gênero nas relações de trabalho, segundo Leite e Souza (2010), foi a partir da eleição do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva que o Governo Federal transformou a redução das desigualdades sociais e a inclusão social em estratégias de longo prazo.

O projeto do governo em relação às desigualdades de gênero teve como prioridade a “transversalização” das questões de gênero e de raça em toda e qualquer política formulada, englobando horizontal e verticalmente todas as instâncias de poder da administração federal. O compromisso com a transversalidade nas políticas públicas é considerada

[um] avanço institucional importante e inédito, que permitiu não apenas estabelecer novas diretrizes para as políticas do Ministério do Trabalho e Emprego, mas, sobretudo, tornar as questões de gênero e raça uma constante no planejamento do programa de governo. É em função dessa evolução, fruto de um reconhecimento, que se pode entender a criação da Secretaria de Política para as Mulheres<sup>4</sup> e da Secretaria Nacional de Políticas da Igualdade Racial<sup>5</sup>. (LEITE; SOUZA, 2010, p. 123)

No que diz respeito à igualdade de oportunidade no mercado de trabalho, o programa federal “Igualdade de Gênero nas Relações de Trabalho” buscou contribuir para a promoção da equidade, com vistas a garantir a inclusão, o acesso e a permanência das mulheres no trabalho em postos compatíveis com suas habilidades profissionais, investindo, especialmente, na elevação da escolaridade e no aperfeiçoamento das capacidades técnicas e de gestão.(BRASIL, 2004)

---

<sup>4</sup>No momento da escrita desse trabalho, março de 2022, esta secretaria está vinculada ao Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, que tem Damares Alves como ministra.

<sup>5</sup>Extinta em 2015.

O compromisso assumido pelo governo Lula com a promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho e nas demais esferas da vida social, expresso no PPA<sup>6</sup> 2004-2007, seguiu adiante no PPA 2008-2011. Nele, existiam dois objetivos que tratavam de inclusão social, geração de emprego, equidade, igualdade de gênero, raça e etnia e redução das desigualdades no trabalho: “1) promover a inclusão social e a redução das desigualdades; 2) promover o crescimento econômico ambientalmente sustentável, com geração de empregos e distribuição de renda” (BRASIL, 2008).

Outro dado que convém ressaltar foi a aproximação das políticas públicas com a agenda da OIT quanto à promoção do *Trabalho Decente*, definido como “trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho” (OIT, 2006).

Os dois PPAs (2004-2007 e 2008-2011) apresentam pontos de convergência com a Agenda de Trabalho Decente, na medida em que o governo buscou difundir e colocar em prática o compromisso com a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a democracia, o desenvolvimento sustentável e o combate ao preconceito e à discriminação.

Há que assinalar, contudo, que essas iniciativas foram relevantes, mas em virtude da não continuidade e dos sucessivos desmontes dos direitos a partir de 2016<sup>7</sup>, elas não foram suficientes para mudar efetivamente a situação da mulher no mercado de trabalho, na medida em que não interferiram nas estruturas que atribuem à mulher a responsabilidade exclusiva do cuidado da família e dos filhos.

Assim, ainda que a igualdade de gênero tenha tido avanços significativos durante o governo Lula, propiciando, inclusive, a eleição da primeira mulher presidente do Brasil em 2010, ainda persiste a hierarquização de sexo, que determina às mulheres espaços menos valorizados. No que diz respeito às vantagens observadas em termos educacionais, ainda que

---

<sup>6</sup> O Plano Plurianual (PPA) é um instrumento de planejamento governamental que define as diretrizes, objetivos e metas da administração pública federal para o horizonte de quatro anos.

<sup>7</sup> Quando o governo Temer propôs como solução para os altos níveis de desocupação no país uma reforma trabalhista que retirou direitos dos trabalhadores.

com formação igual ou superior aos homens, as mulheres continuam participando menos do mercado de trabalho e as diferenças salariais permanecem significativas.

Com efeito, ainda que a mulher esteja conquistando espaço no mercado de trabalho, sem políticas públicas que fomentem o debate, a representatividade e o conhecimento das questões de gênero e sua importância para a instituição e a sociedade, o desequilíbrio entre a participação masculina e feminina nos mais diversos segmentos profissionais persistirá.

## CAPÍTULO II

### A [SUB]REPRESENTATIVIDADE FEMININA NA MAGISTRATURA

*Quanto mais perto do topo chegamos, menos mulheres encontramos.*

*Wangari Maathai*

Este capítulo tem como objetivo analisar a presença feminina nas carreiras jurídicas, de modo geral, campo profissional em que se constitui o exercício das atividades relacionadas ao Direito hegemonicamente moldado sob a perspectiva masculina. Em seguida passamos à análise da carreira da magistratura estadual, em específico, com vistas a compreender como a atual forma de ingresso, promoção e indicação aos cargos contribuem para a perpetuação da dominação masculina.

#### **2.1 Mulheres e carreiras jurídicas**

Para ingressar nas carreiras jurídicas, inicialmente, todos devem concluir a graduação de Bacharel em Direito que tem a duração aproximada de cinco anos. Concluída essa etapa, o profissional está apto para prosseguir em uma gama bastante diversificada no campo do Direito. Dentre as possibilidades estão a advocacia, a promotoria e a magistratura.

Para exercer a carreira de advogado é necessário a aprovação no exame da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), que avalia o conteúdo técnico relativo à formação. Esta carreira comporta tanto a atuação liberal privada, quanto pública, por meio de concursos públicos, como é o caso dos Procuradores do Estado, da Advocacia Pública e da Defensoria Pública.

A advocacia privada, de acordo com Bonelli e Oliveira (2020), é marcada por dedicação exclusiva e hostilidade em relação ao trabalho e aos cuidados. Nesse sentido, segundo as autoras, parte das mulheres acabam optando pelas carreiras públicas, onde, segundo elas, embora a inserção possa levar a crer que nelas não existam diferenciações de gênero, as desigualdades de gênero também existem nesses espaços.

Entre as carreiras jurídicas eminentemente públicas, encontram-se o Ministério Público e o Poder Judiciário. Para pleitear uma vaga para Promotor de Justiça, os candidatos devem ter

concluído o curso de bacharelado em Direito; ter exercido por três anos, no mínimo, atividade jurídica; estar quite com o serviço militar; estar no gozo dos direitos políticos; gozar de boa saúde física e mental; ter boa conduta social e não registrar antecedentes criminais incompatíveis com o exercício da função.

Para o ingresso na magistratura<sup>8</sup>, a Constituição Federal prevê a aprovação em concurso de provas e de títulos. Em geral, ele se subdivide em 5 (cinco) etapas: prova objetiva<sup>9</sup>; prova discursiva<sup>10</sup>; prova prática<sup>11</sup>; prova oral<sup>12</sup>; e prova de títulos<sup>13</sup>. Além dessas, o certame também pode avaliar a idoneidade moral dos candidatos e solicitar exames médicos, com o objetivo de verificar as aptidões físicas e mentais deles.

Pelo exposto, é possível afirmar que aqueles que exercem as carreiras jurídicas compartilham de um *ethos* comum à figura do bacharel, isto é, um conjunto de traços e modos de comportamento que conformam o caráter ou a identidade de uma coletividade. Esses símbolos classificam e estabelecem pertencimentos e valores na medida em que são incorporados e reproduzidos pelos agentes por meio do *habitus*. O *habitus* reafirma a posição e o valor do símbolo dentro do sistema e, por conseguinte, possibilita a reprodução da ordem social estabelecida. (BOURDIEU, 1989)

O campo do Direito, assim como os outros campos, é fruto da produção simbólica entre os agentes que buscam impor a categorização de sua visão, divisão e compreensão do mundo

---

<sup>8</sup> Existe uma distinção entre juízes de carreira e os juízes nomeados pelo “Quinto Constitucional” - uma previsão constitucional que consiste na reserva de um quinto dos lugares dos Tribunais para serem ocupados por membros do Ministério Público, com mais de dez anos de carreira, e de advogados de notório saber jurídico e de reputação ilibada, também com mais de dez anos de efetiva atividade jurídica.

<sup>9</sup> Composta por cerca de 100 questões fechadas e em regra, tem a duração de 5 horas. O conhecimento avaliado é muito amplo e perpassa todas as áreas do Direito.

<sup>10</sup> São questões abertas, nas quais o candidato deverá expressar seu conhecimento jurídico por meio de respostas bem justificadas e fundamentadas na lei.

<sup>11</sup> Trata-se de um caso hipotético apresentado pelo examinador, que deverá ser julgado pelo candidato. É semelhante ao caso prático da prova da OAB. O objetivo aqui é avaliar não apenas os conhecimentos do concursando, mas também sua capacidade de proferir uma sentença como juiz.

<sup>12</sup> Realizada em frente aos membros da banca examinadora, com a presença de um representante da OAB, essa prova avalia os conhecimentos técnicos do candidato por meio de perguntas feitas diretamente pelos examinadores, que deverão ser respondidas e fundamentadas oralmente pelo examinando.

<sup>13</sup> Ao contrário das anteriores, essa etapa tem caráter classificatório. Trata-se da análise dos títulos obtidos pelo candidato, como pós-graduação, mestrado, doutorado, atividades em outros órgãos públicos, etc.

social. Dessa forma, o campo é sempre um campo político, um campo de disputas, um campo de poder simbólico, que classifica e estabelece pertencimentos e valores.

Sendo assim, as posições que homens e mulheres têm ocupado nas carreiras jurídicas estão intrinsecamente relacionados com os capitais que possuem. Bourdieu (1989) explica que o capital pode ser econômico, relacionado à renda, salário e bens; cultural, relacionado a títulos e diplomas que atestam os conhecimentos e saberes que o indivíduo possui; social, relacionado às relações interpessoais; e simbólico, relacionado ao prestígio.

Em outras palavras, o privilégio ou não privilégio que um indivíduo possui na sociedade é resultado da relação entre a composição e volume dos capitais (econômico, cultural, social e simbólico) que foram adquiridos ou incorporados no decorrer de sua vida e que definem o seu *habitus* (sistema de disposição cultural).

Aplicando esses conceitos às carreiras jurídicas, Bourdieu (1989) afirma que, simbolicamente, o campo jurídico impõe significações que perpetuam as relações de poder constituídas. Assim, ao relacionar o *habitus* à história dos cursos de Direito no Brasil, onde houve a prevalência de homens desde o início, é possível verificar que a estrutura de dominação masculina se perpetuou nessa área.

Estudos sobre o campo jurídico no Brasil mostram que a divisão sexual do trabalho direcionou a preferência das mulheres para o âmbito dos Direitos Humanos e do Direito de Família (BONELLI, 2011), áreas que, em geral, defendem interesses de incapazes e pessoas com baixo ou nenhum poder aquisitivo. A preferência das mulheres por essas áreas do Direito indica uma correlação entre a posição dominada da mulher no campo social e a posição dominada da área escolhida.

Coerente com essa compreensão, Bourdieu (2002, p. 251) explica que para compreender a eficácia simbólica do Direito, é necessário considerar que os “efeitos do ajustamento da oferta jurídica à procura jurídica” deve-se principalmente a mecanismos estruturais, mais ou menos inconscientes de modo que os ocupantes das posições dominadas no campo jurídico tendem a se dirigir aos clientes dominados no campo social.

Dessa forma, mesmo ocupando as mais diversas carreiras jurídicas, as mulheres continuam se direcionando às áreas “sociais” que demandam preocupação com o outro, com a

sociedade e com os menos privilegiados, efeito do processo histórico que se insere na estrutura do campo jurídico, e da própria sociedade, que é incorporado e reproduzido por seus agentes.

Assim, ainda que as mulheres demonstrem interesse por carreiras tradicionalmente masculinas, como o ministério público e o judiciário, as carreiras tradicionalmente femininas relacionadas à advocacia, como a Defensoria Pública, continua atraindo mais mulheres que homens. (ALMEIDA, 2010)

Em síntese, o conjunto das expectativas sociais sobre a representação de gênero, somado aos capitais que possuem, também condicionam os “desejos” e as “escolhas” das mulheres no âmbito das carreiras jurídicas. Nesse sentido, de acordo com Bonelli (2011, p. 110) “a estratificação ocorre tanto na linha horizontal, formando guetos com as mulheres sendo confinadas a áreas menos valorizadas (direito de família X direito de negócios)”, quanto em linha vertical, na medida em que é negado às mulheres a ascensão ao topo da ocupação dentro da carreira, ambas análises serão feitas a seguir.

## **2.2 Magistratura e o teto de vidro**

Na maioria dos seguimentos do Poder Judiciário, é notável a maioria masculina. De acordo com Pereira e Oliveira (2018), o número de mulheres que ingressam na magistratura por meio dos concursos é expressivo, mas há uma sub-representação feminina na cúpula do Poder Judiciário e em cargos de liderança e de poder, espaços que são ocupados via indicação e, por isso, contemplam fatores subjetivos que levam, em sua maioria, à ocupação masculina.

Esse fenômeno é conhecido na literatura como “teto de vidro” e tem como característica a morosidade na ascensão na carreira pelas mulheres, que resulta em sua sub-representatividade nos cargos de liderança e, conseqüentemente, nas esferas mais altas de poder, do prestígio e das remunerações. Como consequência, as mulheres estão sub-representadas em cargos de maior notabilidade. Assim, quanto maior o posto, maior a desigualdade entre os gêneros.

O sexismo institucional é especialmente grave, pois, por meio da violência simbólica se apresenta como um fenômeno onipresente, difuso e, portanto, natural. No entanto, a subordinação institucionalizada é uma séria violação da justiça, pois, impede a paridade de participação. A paridade de participação não significa igualdade de gênero estritamente

numérica, mas a efetiva condição de ser um par, de se estar em igual condição com os outros, isto é, de partir do mesmo lugar. (FRASER, 2007)

Em uma sociedade justa, aos membros dessa sociedade deve ser garantida a possibilidade de paridade por meio da redistribuição e do reconhecimento. Para tanto, a teoria da justiça deve examinar e combater tanto a injustiça socioeconômica, que envolve a redistribuição de renda, a reorganização da divisão do trabalho e a transformação de outras estruturas econômicas básicas, quanto a injustiça cultural ou simbólica, relacionada ao reconhecimento e valorização positiva da diversidade cultural brasileira.

Em consonância com essa perspectiva, Fraser (2007, p. 118) afirma que, pelo menos, duas condições devem ser satisfeitas para que a paridade de participação seja possível:

[Primeiro] a distribuição dos recursos materiais deve dar-se de modo que assegure a independência e voz dos participantes. Ela exclui formas e níveis de desigualdade material e dependência econômica que impedem a paridade de participação. Desse modo, são excluídos os arranjos sociais que institucionalizaram a privação, a exploração e as grandes disparidades de riqueza, renda e tempo livre, negando, assim, a algumas pessoas os meios e as oportunidades de interagir com outros como parceiros.

[A segunda condição], ao contrário, requer que os padrões institucionalizados de valoração cultural expressem igual respeito a todos os participantes e assegurem igual oportunidade para alcançar estima social. Ela exclui normas institucionalizadas que sistematicamente depreciam algumas categorias de pessoas e as características associadas a elas. Nesse sentido, são excluídos a algumas pessoas a condição de parceiros integrais na interação, seja sobrecarregando-se com uma excessiva atribuição de diferença, seja falhando em reconhecer o que lhes é distintivo.

Contudo, apenas as demandas por redistribuição e reconhecimento que promovam a paridade de participação são moralmente justificáveis. Logo, ainda que seja uma questão de distribuição ou de reconhecimento, os reivindicantes devem expor que as conjunturas atuais os impedem de participar em condições de igualdade com os outros na vida social. (FRASER, 2007)

Partindo desses pressupostos e restringindo neste espaço a discussão acerca da magistratura estadual, uma das carreiras jurídicas mais tradicionais, e essencialmente masculinas, do país, este trabalho tem como objetivo reivindicar tanto a redistribuição, quanto o reconhecimento, isto é, a paridade participativa das mulheres na magistratura goiana, especialmente quando se lança o olhar à cúpula do Poder Judiciário do Estado de Goiás

Para tanto, demonstraremos no próximo tópico como a atual forma de ingresso, promoção e indicação aos cargos contribuem para a perpetuação da dominação masculina.

### **2.3 A carreira da magistratura e a sub-representatividade feminina**

Dada a natureza complexa e heterogênea da contemporaneidade, caracterizada pela pluralidade de interesses e opiniões individuais e pela multiplicidade de discursos coletivos, é necessário que as perspectivas dos mais diversos grupos que a compõem sejam representadas. Young (2006, p. 158-164) distingue três modos pelos quais uma pessoa pode ser representada: interesses, opiniões e perspectivas.

[Interesse] é aquilo que afeta ou é importante para os horizontes de vida dos indivíduos ou para as metas das organizações. Eles são autorreferentes e não se confundem com ideias, princípios ou valores. Estes podem ajudar a definir os fins, enquanto os interesses definem os meios para alcançar esses fins.

[Opiniões] são os princípios, valores e prioridades assumidos por uma pessoa na medida em que fundamentam e condicionam seu juízo sobre quais políticas devem ser seguidas e quais fins devem ser buscados. Opiniões certamente são contestáveis, e frequentemente algumas podem se mostrar mais bem fundamentadas que outras. No entanto, uma democracia comunicativa requer a livre expressão e o questionamento de opiniões, bem como uma ampla representação de opiniões em discussões que levem a decisões políticas.

[Perspectivas] consiste num conjunto de questões, experiências e pressupostos mediante os quais mais propriamente se iniciam raciocínios do que se extraem conclusões. É o ponto de vista que os membros de um grupo mantêm sobre os processos sociais em função das posições que neles ocupam.

Uma justiça com uma formação diversa e que inclua um número considerável de mulheres e reflete a diversidade étnica e racial da sociedade contribuiu para “gerar confiança no sistema de justiça e é essencial para que a instituição seja percebida pelo público como justa e representativa” (KOHEN, 2005, p. 332, tradução nossa).

Nesse entendimento, a representação pode ser alcançada com a garantia de presença desses grupos nos espaços representativos, pois, levariam até eles suas perspectivas sociais. Porém, essa construção não estaria, necessariamente, isenta de conflitos. É nesse espaço que aconteceria a negociação de sentidos e de significados entre visões de mundo diferentes,

fazendo emergir novas compreensões sobre a realidade, além de estimular a diversidade, elemento fundamental para a construção de uma sociedade efetivamente democrática.

Em síntese,

[Em] uma sociedade que se baseia nos princípios da igualdade e da democracia, a participação das mulheres e de outros grupos excluídos na justiça surge como uma questão de princípio. Estreitamente ligado ao anterior, é também apresentado o argumento relacionado com a representação cultural numa sociedade diversa. (KOHEN, 2005, p.332, tradução nossa)

A diversidade cultural brasileira foi reconhecida formalmente pela Constituição Federal de 1988, que prevê a promoção do bem-estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Entretanto, a legislação brasileira, na forma como estabelecida, é insuficiente para garantir a representatividade em termos de origem étnico-racial, social, cultural e de gênero.

A fim de ultrapassar o mero reconhecimento formal, são necessárias ações afirmativas para a efetivação de direitos assegurados pela Constituição Federal<sup>14</sup>. As ações afirmativas “consistem em políticas públicas (e também privadas) voltadas à concretização do princípio constitucional da igualdade material e à neutralização dos efeitos da discriminação racial, de gênero, de origem nacional e de compleição física” (GOMES, 2001, p. 6) de determinados grupos sociais que, por razões histórico-culturais, econômicos ou políticos foram alijados do pleno exercício dos direitos fundamentais.

No âmbito do Poder Judiciário brasileiro, as ações afirmativas para diminuir o desequilíbrio da representatividade em termos de gênero é recente e remonta ao ano de 2018 com a publicação da Resolução nº 255 pelo Conselho Nacional de Justiça<sup>15</sup>, que institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário.

Esta Resolução, de caráter vinculatório e obrigatório, determina que os tribunais de Justiça do país adotem medidas tendentes a assegurar a igualdade de gênero no ambiente

---

<sup>14</sup> A Constituição contém, ainda que de forma limitada, uma força jurídica própria, motivadora e ordenadora da vida do Estado e da sociedade porque reproduz o estágio de luta existente entre os múltiplos atores políticos, econômicos e culturais de determinada sociedade num certo período histórico. (HESSE, 1991)

<sup>15</sup> O CNJ, criado pela Emenda Constitucional nº 45/2004, é o órgão que regula, reconhece e recomenda providências no âmbito do Judiciário brasileiro (BRASIL, 2004).

institucional, inclusive nos cargos de chefia e assessoramento, em bancas de concurso e nas exposições em eventos institucionais.

Essa política foi implementada após levantamento realizado pelo próprio CNJ sobre o “Perfil Sociodemográfico dos Magistrados” (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2018) que demonstrou a nítida sub-representatividade feminina no ambiente judiciário. O levantamento<sup>16</sup> indica que as mulheres correspondiam a apenas 38% da magistratura de 1º grau; 23% do 2º grau e 19% dos Tribunais Superiores.

No ano seguinte foi realizado novo diagnóstico quantitativo sobre a participação feminina no Poder Judiciário, resultando na pesquisa publicada em 2019, designada “Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário” (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2019, p. 9) que além de corroborar os dados apresentados no diagnóstico anterior, evidenciou que a participação feminina na magistratura é ainda menor quando analisada por cargo. Atualmente, o percentual de magistradas nos cargos de Desembargadoras, Corregedoras, Vice-Presidentes e Presidentes, permanece no patamar de 25% a 30%.

Em Goiás, em cumprimento à Resolução<sup>17</sup>, o Tribunal de Justiça do Estado criou o Comitê de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário goiano, em 5 de agosto de 2019, por meio do Decreto Judiciário nº 1.986 (PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DE GOIÁS, 2019).

Da leitura das atas de reuniões disponíveis no site do TJGO, observamos que a pauta está mais direcionada às servidoras, que às magistradas. Como não identificamos ações específicas do Comitê com a finalidade de assegurar a equidade de gênero em relação à magistratura, foco desta análise, passaremos, então, à próxima providência adota pelo Judiciário goiano relacionada a isso.

---

<sup>16</sup> Somando-se ao levantamento, o CNJ instituiu, ainda, um Comitê Interinstitucional para realizar estudos de integração das metas do Poder Judiciário aos indicadores e metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), que tem como um de seus objetivos o “Planeta 50-50 em 2030: um passo decisivo pela igualdade de gênero”. O Judiciário brasileiro foi o primeiro país do mundo a indexar mais de 7.000 indicadores aos ODS, sendo mais de 3.000 relacionados a atividades jurisdicionais e mais 3.000, a ações não jurisdicionais. (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2019)

<sup>17</sup> “[...] bem como à Portaria nº 88/2019, também do Conselho Nacional de Justiça, que trata dos requisitos para o Prêmio CNJ de Qualidade, que coloca como premissa o cumprimento da Resolução nº 255/2018” (PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DE GOIÁS, 2019).

Além da criação do Comitê, no último concurso para ingresso na magistratura do Estado iniciado em 2021, a presidência do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás (biênio 2021-2023), instituiu a Banca Examinadora com 7 homens e 7 mulheres em sua composição<sup>18</sup>.

Em sentido amplo, a inclusão de magistradas nos procedimentos de seleção pode auxiliar efetivamente na promoção da igualdade de gênero, com aumento do número de mulheres aprovadas<sup>19</sup>, e, em sentido estrito, pode ainda contribuir na posterior promoção, uma vez que vários desdobramentos da carreira são definidos pelo relacionamento que estabelecem com outros magistrados. Por conseguinte, esta ação, ainda que relevante, só poderá ser analisada a longo prazo, tendo em vista que não impacta objetivamente na paridade participativa.

Diante do exposto, observamos que a Política para a concretização da igualdade de gênero perante o Poder Judiciário é de extrema e fundamental importância, mas ainda apresenta resultados parciais, pois, além de recente, não prevê prazo ou sanção para a ausência de implementação, nem fixa medidas tendentes a alcançar a igualdade de gênero na magistratura. Assim, em uma sociedade marcada pelas desigualdades sociais e por valores histórico e culturalmente assimilados ao patriarcado, as diferenças entre mulheres e homens, características das relações de gênero, ainda são reproduzidas por meio da legislação vigente.

Desse modo, os mecanismos de desigualdades, no instante em que são históricos, também se reconstituíram, assumiram novas formas, sem, no entanto, perder a sua capacidade de mascaramento da realidade, operando uma exclusão mais dissimulada e por isso mesmo mais

---

<sup>18</sup> A Comissão Examinadora será formada por 7 (sete) membros titulares, e 7 (sete) suplentes, tendo a seguinte composição: o Excelentíssimo Senhor Desembargador Luiz Cláudio Veiga Braga, como Presidente, a Excelentíssima Senhora Desembargadora Elizabeth Maria da Silva, a Excelentíssima Senhora Juíza de Direito Doutora Geovana Mendes Baia Moisés, a Excelentíssima Senhora Juíza de Direito Doutora Aline Vieira Tomás, a Excelentíssima Senhora Juíza de Direito Doutora Nunziata Stefania Valenza Paiva, a Excelentíssima Senhora Juíza de Direito Doutora Marianna de Queiroz Gomes e o Ilustríssimo Senhor Doutor Marcos César Gonçalves de Oliveira, representante da Ordem dos Advogados do Brasil, Seccional de Goiás. Nas ausências ou impedimentos eventuais dos membros titulares, funcionarão como suplentes o Excelentíssimo Senhor Juiz de Direito Doutor Ierônimo Pedro Villas Boas, o Excelentíssimo Senhor Juiz de Direito Doutor Eduardo Perez Oliveira, o Excelentíssimo Senhor Juiz de Direito Doutor Hamilton Gomes Carneiro, a Excelentíssima Senhora Juíza de Direito Doutora Maria Cristina Costa, a Excelentíssima Senhora Juíza de Direito Doutora Vívian Martins Melo Dutra, o Excelentíssimo Senhor Juiz de Direito Doutor André Reis Lacerda e como suplente do representante da OAB o Ilustríssimo Senhor Doutor Roberto Serra da Silva Mala. (PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DE GOIÁS, 2021)

<sup>19</sup> Durante a realização desta pesquisa, não foi possível realizar esta análise, pois, o concurso está em andamento.

eficaz. Nesse contexto, os instrumentos estabelecidos para o ingresso, a ascensão e a indicação aos cargos mais altos da magistratura também são excludentes, uma vez que não se constituem enquanto ferramentas de equalização das desigualdades.

O ingresso na magistratura se dá no cargo de juiz substituto, após aprovação em concurso público<sup>20</sup> de provas e títulos, realizado em conformidade com a regulamentação do Tribunal correspondente, com a Lei Orgânica da Magistratura Nacional<sup>21</sup> (LOMAN) e com os atos normativos do Conselho Nacional de Justiça, observados os requisitos impostos pela Constituição Federal.

O tempo necessário para aprovação varia de 10 (dez) a 13 (treze) anos, sendo, no mínimo 5 (cinco) anos destinados à conclusão do curso de Direito, 3 (três) anos à prática jurídica obrigatória e de 2 (dois) a 5 (cinco) anos aos estudos e preparatórios exclusivos à magistratura. Considerando o fato de que as mulheres trabalham, em média, 22 (vinte e duas) horas semanais a mais que os homens devido as atividades domésticas e de cuidado familiar<sup>22</sup>, o tempo destinado aos estudos é menor, conseqüentemente, o tempo para aprovação é maior.

A persistência da responsabilidade das mulheres pelos cuidados com a casa e com a família é, de acordo com Cyrino (2009, p. 76),

[...] um dos fatores determinantes da posição secundária ocupada por elas no mercado de trabalho. Ou seja, a constante necessidade de articular papéis familiares e profissionais, associada a persistência do modelo de família do tipo patriarcal pode aparecer como elemento extremamente condicionante à disponibilidade das mulheres para o trabalho.

Superadas essas barreiras e uma vez aprovadas em concurso público, a ascensão funcional se dá de entrância em entrância, por concurso interno de promoção que deve observar critérios de antiguidade e merecimento. A justiça estadual de 1º grau é dividida em entrâncias. A comarca de primeira entrância é aquela de menor porte, que tem apenas uma vara instalada;

---

<sup>20</sup>Tendo em vista as inúmeras reformas antissociais ocorridas no Brasil, especialmente, nos últimos seis (6) anos (2016 – 2022), que tem dentre os seus objetivos o desmonte do serviço público, é necessário destacar que os concursos públicos, sobretudo, os da magistratura, ainda que favoreçam, de modo geral, homens e pessoas de nível social mais elevado, é um método que apresenta inúmeras vantagens para a sociedade, principalmente por afastar a pessoalidade e o apadrinhamento. Assim, as críticas ora apresentadas não são no sentido de acabar com esse tipo de seleção, mas de aprimorá-lo.

<sup>21</sup> Lei Complementar nº 35, de 14 de março de 1979 (BRASIL, 1979).

<sup>22</sup> Estudo divulgado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

a de segunda entrância tem tamanho intermediário e a de terceira entrância é aquela que possui cinco ou mais varas, incluindo os juizados especiais, e representam um maior número de pessoas, ou seja, geralmente estão nas capitais.

O acesso aos Tribunais de 2º grau também ocorre por concurso interno de promoção, que observa critérios de antiguidade e de merecimento alternadamente. Com o objetivo de estabelecer de forma mais objetiva o critério de merecimento, que é essencialmente subjetivo, foi publicada a Resolução CNJ nº 106, de 6 de abril de 2010, revogando a Resolução CNJ nº 6, de 13 de setembro de 2005. Em seu Art. 4º, a resolução vigente determina que

[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; e V – adequação da conduta ao Código de Ética da Magistratura Nacional. (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2010)

Os artigos seguintes disciplinam os critérios para a avaliação destes itens, no entanto, da leitura da normativa inferimos que apesar de mais detalhados, continuam sujeitos a subjetividades e desacompanhados de quaisquer critérios garantidores da igualdade de gênero ou impeditivos da reprodução dos preconceitos daqueles que conduzem as seleções. Por outro lado, caso a Resolução seja violada, há possibilidade de anulação da promoção por merecimento, o que pode contribuir para o desestímulo desta prática pelos Tribunais.

No que concerne ao provimento de vagas nos Tribunais via quinto constitucional, dispositivo jurídico previsto no Art. 94 da Constituição Federal que determina que um quinto das vagas de determinados tribunais brasileiros seja preenchido por advogados e membros do Ministério Público e não por juízes de carreira, a escolha também é pautada em parâmetros quase inteiramente subjetivos e igualmente desacompanhada de quaisquer determinações que garantam a paridade entre homens e mulheres nas indicações.

Com efeito, “é essencial definir um conceito de ‘representatividade’ aplicável a magistratura, para que não seja contraditório com a noção de meritocracia que caracteriza todas as carreiras burocráticas, como a judiciária” (GASTRON, 2009, p. 85, tradução nossa). A

meritocracia legitima as desigualdades socioeconômicas e culturais, apresentando-as como sendo o resultado da inteligência, da competência, do talento e do esforço dos agentes.

Essa situação, como abordado até aqui, coloca em desvantagens as mulheres desde o ingresso até os níveis mais elevados da carreira, o que implica na sub-representatividade do sexo feminino no Poder Judiciário brasileiro, de modo geral, e goiano em particular, cujas análises serão feitas a seguir.

## CAPÍTULO III

### DIAGNÓSTICO DA PARTICIPAÇÃO FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DE GOIÁS

*A cultura não faz as pessoas. As pessoas fazem a cultura. Se uma humanidade inteira de mulheres não faz parte da nossa cultura, então temos que mudar nossa cultura.*

*Chimamanda Ngozi Adichie*

O objetivo do presente capítulo é conhecer quando e como ocorreu a inserção da mulher da magistratura goiana e analisar a atual composição do Poder Judiciário do Estado de Goiás por meio de dados obtidos no Portal da Transparência do TJGO, que foram reunidos em tabelas comparativas e do questionário aplicado junto às magistradas do Poder Judiciário do Estado de Goiás, a fim de compreender as suas percepções acerca da discriminação e desigualdades de gênero existentes neste espaço.

#### **3.1 Breve histórico da inserção feminina na magistratura goiana**

Em Goiás, as instituições judiciárias tiveram início em 1725 com a implantação de seu primeiro arraial – o Arraial de Sant’Anna. Considerado o mais relevante da região no período, foi a sede da administração regional das minas de Goiás exercida por Bartolomeu Bueno da Silva ou Segundo Anhanguera, que recebeu o título de Superintendente das Minas como forma de reconhecimento especial pela sua “descoberta<sup>23</sup>”.

A Superintendência, além de cumprir as funções administrativas do território, como o direito de conceder sesmarias das terras a quem tivesse condições financeiras de explorá-las e fazê-las produzir, adquiriu amplos poderes para manter a ordem exercendo a jurisdição absoluta cível e criminal da região, em primeira instância.

---

<sup>23</sup>“Durante todo o século XVII, foi o território dos atuais estados de Goiás e Tocantins percorrido em todas as direções, sem que nenhum desses aventureiros demonstrassem interesse em se fixar na região, visto ser, nessa época, o apresamento de índios o interesse principal das expedições” (COELHO, 1997, p. 76).

Como a arbitrariedade era a regra, a demanda por justiça, principalmente no que se refere aos crimes que eram comumente praticados não apenas no vasto território goiano<sup>24</sup>, mas em todas as regiões mineradoras<sup>25</sup> no Brasil, era intensa e constante; muito embora as penalidades aplicadas fossem desproporcionais e motivadas pelos interesses de determinadas pessoas e grupos.

Ainda assim, havendo discordâncias das decisões proferidas em primeira instância, a depender da matéria e da alçada, o interessado podia recorrer. A apelação<sup>26</sup> era, então, enviada à Relação da Bahia<sup>27</sup>, já que, nos primórdios da História de Goiás, todas as Capitânicas do Brasil ligavam-se a ela.

Dada a impossibilidade de resolver os litígios em todos os arraiais instalados ao longo do tempo em Goiás, foram criados vários Julgados, nos quais eram realizadas eleições para a indicação de Juízes Ordinários que atuavam neles. Com isso, os Julgados entram no campo da justiça não letrada, sendo elegíveis os homens bons para mandatos.

Os Juízes Ordinários quase sempre não sabiam nem ler e nem escrever e, por serem leigos, não deveriam exercer a primeira instância sozinhos. No entanto, a carência de pessoas conhecedoras do direito letrado em Goiás impossibilitou que as suas decisões contassem com o auxílio de outro habitante mais esclarecido.

Destarte a organização jurídica-administrativa baseada nas eleições de membros das elites locais progredia, o poder de Bueno diminuía, especialmente, após a fundação da vila na vizinhança do Arraial de Sant'Anna, denominada Villa Boa de Goyaz, fato que aconteceu em 25 de julho de 1739.

---

<sup>24</sup>Em virtude do triunfo das minas de Goiás, o território goiano foi povoado “do lado Oriente como do Nordeste, de maneira que estava organizado e disputava limites com o Maranhão” (ALMEIDA, 1969, p. 27).

<sup>25</sup>Anastasia (1994, p. 21) explica que “a desordem, a violência e a rebeldia são inerentes às áreas de grande densidade populacional, e a aventura da mineração foi um convite às disputas, aos desentendimentos e aos enfrentamentos. Além disso, o apetite desmedido da Coroa portuguesa, exteriorizado na cobrança dos tributos, estimulou a desobediência, o contrabando e, não poucas vezes, o levantamento da população”.

<sup>26</sup>“A apelação ocorria, regra geral, quando as partes consideravam que tinha sido feita injustiça numa instância inferior; o agravo ou suplicação ocorria no caso em que fora feita justiça, mas ela era considerada demasiada gravosa” (CAMARINHAS, 2014, p. 228)

<sup>27</sup>Criada em 7 de março de 1609 e presidida pelo governador-geral do Brasil, foi extinta em 1626 e restabelecida definitivamente em 1652, como Corte Superior do Brasil.

A municipalidade constituída, considerada, oficialmente, o primeiro núcleo urbano para além do Tratado de Tordesilhas<sup>28</sup>, a primeira cidade no Planalto Central e a “primeira capital cerratense” (GALVÃO JÚNIOR, 2001, p. 70 *apud* TAMASO, 2007, p. 36), contou com apenas uma comarca responsável por articular os vários arraiais e diversos Julgados existentes na região.

Em 1744, com a criação da Capitania de Goiás, independente da paulista<sup>29</sup>, introduziu um nível suplementar à estrutura político-administrativa de Vila Boa com a presença de um governador nomeado pelo rei – Dom Marcos de Noronha e Brito (o 6º Conde dos Arcos), que tomou posse no final de 1749 e permaneceu no cargo até 1755. A história da capitania entrava assim em um novo período de centralização administrativa e de fortalecimento do poder Real por meio não só da racionalização do aparelho administrativo, mas ainda do judicial.

De acordo com Schwartz (2011, p. 34) no processo de centralização, a Coroa portuguesa encontrou, “no sistema judiciário, uma ferramenta conveniente e eficaz para a ampliação do poder Real, e, no corpo de magistrados profissionais do sistema, a Coroa não apenas encontrou, mas forjou um aliado competente”. Por isso, houve o aumento gradativo dos ofícios de juiz de fora nas províncias a partir desse período, incluindo a de Goiás.

Depois de diversos<sup>30</sup> pedidos para dividir a administração da justiça e assim facilitar a organização e a melhor aplicação do direito régio, em 1803, criou-se na Capitania de Goiás o cargo de Juiz de Fora. Esse foi o primeiro juiz de carreira pago pelo rei para atuar na única circunscrição judiciária em Goiás. Os juízes de fora, ao contrário dos juízes ordinários, eram

---

<sup>28</sup>Segundo Tamaso (2007, p. 36) “colaborou assim Bartolomeu Bueno da Silva, em nível nacional para a expansão do “patrimônio geográfico brasileiro” (SOUZA, 1997, p. 41 *apud* TAMASO, 2007, p. 36) e, posteriormente, em nível local para a conquista do título de patrimônio mundial. Isto porque, no Dossiê enviado para a UNESCO, o valor histórico da cidade de Goiás reside no fato de ser ela o primeiro núcleo populacional fundado para além do Tratado de Tordesilhas”.

<sup>29</sup>As minas de Goiás “entraram para a história e para o mapa administrativo da colônia portuguesa na América como uma extensão da Capitania de São Paulo ou, mais especificamente, um território minerador dentro da Capitania de São Paulo” (COELHO, 1997, p. 89).

<sup>30</sup>Durante o século XVIII, Acevedo (2019) identificou pelo menos dois pedidos do Barão de Mossâmedes ao Conselho Ultramarino, solicitando a criação do cargo de Juiz de fora na Capitania de Goiás.

letrados, bacharéis pela Universidade de Coimbra, nomeados pelo rei e congregados aos interesses da Coroa<sup>31</sup>.

Em 1809, após a instalação da Corte no Brasil, houve a criação de uma segunda comarca em Goiás – a de São João das Duas Barras, na antiga região norte, que hoje compreende o Estado do Tocantins. Com a promulgação do Código de Processo Criminal de 1832 (Lei nº 29), as duas comarcas até então existentes em Goiás foram divididas em quatro – a de Goyaz, a de Santa Cruz, a de Cavalcante e a da Palma.

No entanto, o aumento gradativo do número de comarcas, que no ano de 1865 totalizavam nove<sup>32</sup>, número pequeno em relação ao vasto território goiano, não atendia à realidade geopolítica da Província e não significava maior qualidade e efetividade nos serviços prestados pelo Judiciário, uma vez que a falta de profissionais especializados e de infraestrutura ainda permaneciam.

Em relação à falta de infraestrutura, como, por exemplo, a fragilidade das prisões e as dificuldades de comunicação e de transporte entre as comarcas, que era realizado, principalmente, no lombo de burros, muitos anos haveriam de se passar para que houvesse quaisquer melhorias.

Já em relação à falta de profissionais especializados, o aumento do número de juízes com formação jurídica em Goiás ocorreu a partir da sanção da Lei 186, de 13 de agosto de 1898, que instituiu o curso jurídico na antiga capital da Província, à época capital do Estado de Goiaz<sup>33</sup>. A instalação aconteceu em 24 de fevereiro de 1903 pelo Presidente Estadual Dr. Xavier de Almeida que, em seu discurso, destacou a situação:

D'aqui a alguns anos o Governo encontrará na fina flôr da mocidade goiana os bacharéis necessários para o preenchimento dos cargos de judicatura e do ministério público. Não terá de conter-se dentro do apertado círculo em que a atualidade o força a agir na seleção indispensável à boa composição do poder judiciário, obrigado a aceitar dos outros Estados, sem liberdade de escolha, pela falta de concorrência, os bacharéis que não puderam encontrar colocação em sua terra natal. (CASTRO, 1946, p. 25-26)

---

<sup>31</sup>Dessa forma, ainda que o corpo de magistrados se profissionalizasse, a prestação jurisdicional era desacreditada pela população. “Os pleiteantes temiam nos juízes ordinários a ignorância e nos juízes de fora a venalidade. [...] A justiça, segundo eles, se distribui a portas fechadas” (WEHLING; WEHLING, 2004, p. 45).

<sup>32</sup>Goyaz; Maranhão; Corumbá; Paranaíba; Paraná Cavalcante; Palma; Porto Imperial e Boa Vista do Tocantins.

<sup>33</sup>Com a Proclamação da República, em 1889, as Províncias Imperiais passaram a ser intituladas como Estados.

Além da necessidade de suprir os cargos do Judiciário, o quadro de profissionais com especialização jurídica mais acentuada era ainda necessário para a formação de uma elite que pudesse dar conta dos problemas administrativos do Estado. Por isso, as Faculdades de Direito lograram uma supremacia na formação dos quadros superiores do Império<sup>34</sup> (ROMANELLI, 2005).

Foi também devido o estágio de desenvolvimento das forças econômicas e sociais, que exigiam uma crescente profissionalização dos magistrados, e de transição para o trabalho escravo para o livre (KOERNER, 1992) que outros sete Tribunais da Relação, nomenclatura utilizada para os Tribunais de 2º grau, foram criados.

Entretanto, ainda que a criação da Justiça em segunda instância em outras províncias do país tenha sido uma estratégia legal da substituição do trabalho escravo para o trabalho livre, as instalações das Relações apresentaram importantes mudanças nos arranjos de poder local e ampliaram o fazer justiça real a uma maior parcela da população.

A história do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, se inicia, então, nesse período, mais especificamente em 1º de maio de 1874, com a instalação do Tribunal da Relação de Goyaz na primeira capital do Estado, que foi composto por cinco desembargadores, dois escrivães, dois oficiais justiça, um secretário e um porteiro (BRASIL, 1874).

Com isso, a organização judiciária de Goiás ganhou em centralidade, em uniformidade e em racionalidade, em relação ao momento anterior, e o número de recursos cresceu. À vista disso, a instalação da Justiça em segunda instância é considerada um dos maiores feitos do Império dos Pedros em Goiás<sup>35</sup>.

O ingresso da primeira mulher na magistratura goiana ocorreu somente em 1949, após 224 (duzentos e vinte e quatro) anos da instalação da justiça de 1º grau e 75 (setenta e cinco

---

<sup>34</sup>De acordo com o Censo da Educação Superior de 2019, Direito ainda é o curso de graduação com maior número de matrículas (INEP, 2019) e sua clientela é predominantemente feminina.

<sup>35</sup>Certamente a instalação do Tribunal contribuiu para que um maior número de pessoas tivesse acesso à prestação jurisdicional em grau de apelação. No entanto, para boa parte da população iletrada e pobre, a instalação do Tribunal não tinha importância, uma vez que as decisões e interpretações eram pouco legíveis, pouco inteligíveis, tinham custas elevadas, e não lhes garantiam justiça. O direito ao acesso à justiça é um direito cuja denegação acarreta a denegação dos demais direitos. Santos (1999, p. 148) aponta que “a distância dos cidadãos em relação à administração da justiça é tanto maior quanto mais baixo é o estrato social a que pertencem e que essa distância tem como causas próximas não apenas fatores econômicos, mas também fatores sociais e culturais”.

anos) depois da instalação do 2º grau, com a aprovação da primeira juíza de direito concursada no Brasil e a primeira a se tornar desembargadora no Tribunal de Justiça do Estado de Goiás – Maria Magdalena Pontes Viannay de Abreu (ASSIS, 1991).

Graduada pela Faculdade de Direito de Goiás<sup>36</sup>, a magistrada foi aposentada compulsoriamente em 1964, com a instauração da Ditadura Militar no Brasil, ato que foi revogado em 1983 pelo então Presidente da República, João Baptista de Oliveira Figueiredo, em virtude do recursos que interpôs (SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA, 1991).

Assim que anistiada, tentou entrar para os quadros do TJGO, uma vez que desde 1969 era a juíza mais antiga do Estado, no entanto, foi preterida para uma vaga de desembargador por antiguidade. Novamente, em 1987, foi preterida para outra vaga por antiguidade por decisão do Tribunal que recursou seu nome da lista dos mais antigos, baseado “em critério discriminatório por ser mulher”, nomeando o juiz que estava em segundo lugar<sup>37</sup>. (SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA, 1991)

Maria Magdalena impetrou recurso extraordinário, convertido pelo Superior Tribunal de Justiça em ordinário, com a criação deste Superior Tribunal. Nesse meio tempo, foi nomeada e empossada desembargadora, requerendo então que o mandado fosse agora concedido para declarar-lhe a antiguidade desde a época em que deveria ter sido nomeada por antiguidade pela primeira vez (1969), no entanto, o pedido foi negado.

Em matéria publicada pela jornalista Carla Monteiro no jornal “Diário da Manhã”, de 13 de julho de 1990, Maria Magdalena explica a situação de ter sido preterida na tentativa de ascender na carreira pelo critério de antiguidade e assegura que tudo não passava de discriminação. Segundo ela,

[as] perseguições tiveram início na década de 50, quando foi indicada como juíza substituta em São Domingos, ao Desembargador – Clenon (sic) de Barros Loyola<sup>38</sup>. “Naquela época, eu descobri fraude eleitoral praticada por ele e parece que isso não o

---

<sup>36</sup>Ainda na época em que era capital do Estado, a Cidade de Goiás recebeu, em 1898, o 6º curso de Direito do país, dando, posteriormente, origem à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Goiás que, com a transferência de capital, passou a funcionar em Goiânia. Em 1990, após celebração de convênio entre a prefeitura da Cidade de Goiás e a UFG, voltou a funcionar, na antiga capital do Estado, uma Extensão da Faculdade de Direito de Goiânia, considerado um dos melhores cursos de Direito do Brasil. (UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS, 2020)

<sup>37</sup> Jairo Domingos Ramos Jubé.

<sup>38</sup>A sede do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, leva o nome do Desembargador Clenon de Barros Loyola, que o presidiu em 1969 e faleceu em 1988.

agradou”. Depois ela explica que seus vencimentos foram cancelados, em 64, quando Clenon Loyola já se encontrava em Goiânia, no TJ. “Apesar de caçada (sic) pela Revolução eu havia apresentado recurso. A lei garante o recebimento integral até que seja ele apreciado”, já em 83, quando foi anistiada pelo então presidente Figueiredo, a magistrada tentou entrar para os quadros do TJ, mas foi recusada. “Clenon já sabia do resultado, pois, me falou ao telefone, dois dias antes, quando eu ainda me encontrava em Itumbiara, da minha não aceitação. Isso é, no mínimo, desleal, pois, a votação é secreta”. (SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA, 1991, p. 198)

No ano seguinte, devido a publicação dessa notícia, a Ordem dos Advogados do Brasil, Seção de Goiás, por meio de seu Presidente, Dr. Felicíssimo José de Sena, cumprindo deliberação unânime do respectivo Conselho, representou junto ao Tribunal de Justiça a solicitação da aposentadoria de Maria Magdalena Pontes Viannay de Abreu, “a bem do serviço público, tendo em vista a prática dos crimes previstos nos Artigos 20 a 21, da Lei nº 5.250/67” (SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA, 1991, p. 18).

Desse episódio participou, como relator do processo, no Conselho Seccional da OAB, Cleomar de Barros Loyola, irmão do Desembargador Clenon de Barros Loyola. Segundo ele, “por sentimento de vingança e para apresentar-se como vítima de perseguição familiar, a magistrada assacou infâmias contra a memória do Desembargador” (SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA, 1991, p. 18).

Somando-se a isso, Clenon de Barros Loyola Filho, tendo como um de seus advogados seu tio Cleomar de Barros Loyola, ofereceu queixa-crime ao Superior Tribunal de Justiça contra Maria Magdalena, à época Desembargadora do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, que foi condenada à unanimidade de votos<sup>39</sup> pelo crime de imprensa por ter “assacado infâmias contra a memória” (SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA, 1991, p. 18) do Desembargador Clenon de Barros Loyola, já falecido.

Após ser, novamente, aposentada compulsoriamente, a ex-desembargadora retornou à advocacia (OAB/GO 1.453) e faleceu na manhã do dia 8 de março de 2019, dia Internacional da Mulher. A trajetória da primeira mulher a ingressar na magistratura goiana evidencia as barreiras enfrentadas por questões de gênero e demonstra que a composição igualitária não é

---

<sup>39</sup> Ministro Washington Bolívar de Brito, Presidente. Ministro José de Jesus Filho, Relator. Votaram com o relator os senhores Ministros Assis Toledo, Edson Vidigal, Garcia Vieira, Athos Carneiro, Vicente Cernicchiaro, Waldemar Zveiter, José Dantas, Torreão Braz, William Patterson, José Cândido, Pedro Acioli, Américo Luz, Pádua Ribeiro, Costa Lima, Geraldo Sobral, Carlos Thibau, Eduardo Ribeiro, Ilmar Galvão e Dias Trindade.

simples questão de tempo, mas de introdução de políticas afirmativas que propiciem transformações de ordem cultural na instituição.

### 3.2 Diagnóstico da participação feminina na magistratura goiana

A posição da mulher na magistratura do Estado de Goiás não é muito diferente daquela encontrada no restante do país<sup>40</sup>. Em análise à composição judiciária do Estado de Goiás no ano de 2021, cujas informações encontram-se disponíveis no próprio site do TJGO, a magistratura é essencialmente masculina (65,6%).

A análise da Tabela 1 possibilita verificar a predominância de magistrados do sexo masculino tanto no 1º (63,4%) quanto no 2º grau (83,3%). Atualmente<sup>41</sup>, a magistratura goiana é composta por 392 membros, sendo 350 juízes de direito, dos quais 222 (63,4%) são homens e 128 (36,6%) são mulheres, e 42 desembargadores, dos quais 35 (83,3%) são homens e 7 (16,7%) são mulheres.

**Tabela 1 – Distribuição dos magistrados, de acordo com cargo e gênero**

<b>Cargo</b>	<b>Total de magistrados</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>
Juiz de Direito (1º grau)	350	222 (63,4%)	128 (36,6%)
Desembargador (2º grau)	42	35 (83,3%)	7 (16,7%)

(Fonte: nossa autoria)

Os magistrados do 1º grau estão distribuídos da seguinte forma: 39 magistrados na entrância inicial, sendo 22 (56,4%) homens e 17 (43,6%) mulheres; 176 magistrados na entrância intermediária, sendo 100 homens (56,8%) e 76 mulheres (43,2%); 96 magistrados na

<sup>40</sup>De acordo com o último “Perfil Sociodemográfico dos Magistrados” realizado em 2018 pelo CNJ (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2018), a magistratura brasileira é composta majoritariamente por homens, brancos, católicos, casados e com filhos.

<sup>41</sup>Dados referentes ao ano de 2021.

entrância final (Goiânia), sendo 70 (72,9%) homens e 26 (27,1%) mulheres; 7 magistrados na 3ª entrância<sup>42</sup>, sendo 6 (85,7%) homens e 1 (14,3%) mulher.

**Tabela 2 – Distribuição dos magistrados do 1º grau, de acordo com entrância e gênero**

<b>Entrância</b>	<b>Total</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>
Entrância Inicial	39	22 (56,4%)	17 (43,6%)
Entrância Intermediária	176	100 (56,8%)	76 (43,2%)
Entrância Final	96	70 (72,9%)	26 (27,1%)
3ª Entrância	7	6 (85,7%)	1 (14,3%)

(Fonte: nossa autoria)

Essas variáveis demonstram que a questão da paridade participativa feminina na magistratura estadual não pode ser vista somente pelo viés temporal. Isto significa que se os homens são maioria em todas as entrâncias, sobretudo, na última, que é aquela que antecede a promoção ao cargo de desembargador, e a entrada expressiva das mulheres na magistratura ocorreu somente a partir de 1999 (Tabela 3), obviamente, as vagas preenchidas no 2º grau pelo critério de antiguidade continuarão sendo ocupadas majoritariamente por homens.

**Tabela 3 – Magistrados e desembargadores ativos, de acordo com ano de ingresso e gênero**

<b>Ano de ingresso</b>	<b>Total</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>
Antes de 1988	32	26 (81,2%)	6 (18,8%)

<sup>42</sup>A Lei Estadual 13.644/2000 alterou o Código de Organização Judiciária do Estado de Goiás, extinguindo todas as comarcas de 3ª Entrância do Estado, transformando-as em comarcas de Entrância Intermediária, ficando apenas a da Capital (Goiânia) como Entrância Final. No entanto, embora tenha havido o rebaixamento das comarcas de 3ª Entrância para Entrância Intermediária, o Tribunal não poderia rebaixar os juízes, razão pela qual o Art. 15 da referida lei passou a equiparar os juízes lotados nas comarcas classificadas como 3ª Entrância àqueles titulares de varas de Entrância Final.

1988 <sup>43</sup>	8	8 (100%)	0 (0%)
1989	10	7 (70%)	3 (30%)
1990	7	4 (57,2%)	3 (42,8%)
1991	8	7 (87,5%)	1 (12,5%)
1992	1	1 (100%)	0 (0%)
1993	31	22 (71%)	9 (29%)
1994	1	1 (100%)	0 (0%)
1995	14	12 (85,8%)	2 (14,2%)
1997	15	11 (73,3%)	4 (26,7%)
1998	2	2 (100%)	0 (0%)
1999	34	24 (70,6%)	10 (29,4%)
2001	50	29 (58%)	21 (42%)
2005	13	9 (69,3%)	4 (30,7%)
2007	29	18 (62,1%)	11 (37,9%)
2008	17	8 (47%)	9 (53%)
2009	10	6	4

43 Acreditamos que o ingresso feminino começou a aumentar a partir da Promulgação da Constituição Federal de 1988, que consolidou o concurso público como forma republicana e isonômica de acesso à magistratura.

		(60%)	(40%)
2011	34	18 (52,9%)	16 (47,1%)
2012	1	1 (100%)	0 (0%)
2013	33	16 (48,5%)	17 (51,5%)
2016	42	27 (64,3%)	15 (35,7%)

(Fonte: nossa autoria)

Cumprе destacar que o aumento de aprovações femininas a partir de 2000 coincide com a supressão do nome dos candidatos nas provas escritas. Até 1996, ocorria a identificação dos candidatos pelos nomes, revelando o sexo dos inscritos, que levava a maior reprovação das mulheres na fase objetiva. É o que explica Bonelli (2011, p. 3), ressaltando que a vantagem alcançada pelas candidatas nas provas sem identificação desaparece na etapa seguinte, por ocasião da prova oral, em que os candidatos 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.

Por esse viés, podemos compreender a dificuldade de ascensão das mulheres aos cargos mais altos da magistratura, cujas eleições são mais subjetivas do que a destinada à escolha de juízes substitutos de 1º grau. Os dados evidenciam que, quanto maior a quantidade de critérios que permite a incidência de avaliações subjetivas, a reprodução de preconceitos e a discricionariedade dos avaliadores, maior é a rejeição das candidatas do sexo feminino.

Com efeito, os dados das Tabelas 4 e 5 evidenciam que os papéis historicamente destinados às mulheres, além de retardarem o acesso à carreira, dificultam, ainda, as ocupações

de cargos de liderança e de poder. Dessa forma, ao incorporar grupos sociais historicamente excluídos, o Judiciário aprofundou as desigualdades, revelando que esta é uma conquista apenas parcial, pois, o ingresso de mulheres na magistratura e na cúpula do Poder Judiciário é gradativo, limitado e diferenciado em relação ao universo masculino.

Nos dados seguintes, observamos que das 236 funções existentes no 1º grau, incluindo as lotações em diretorias de foro, juizados especiais e assessorias da presidência e da corregedoria, 147 (62,2 %) são ocupadas por homens e 89 (37,8%) por mulheres.

**Tabela 4 – Funções do 1º grau, de acordo com gênero**

<b>Funções</b>	<b>Total</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>
Diretor de Foro Inicial	74	45 (60,8%)	29 (39,2%)
Diretor de Foro Intermediária	36	18 (50%)	18 (50%)
Diretor Foro Final	1	1 (100%)	0 (0%)
Juizados Especiais	86	54 (62,8%)	32 (37,2%)
Turma Recursal	16	11 (68,8%)	5 (31,2%)
Substituto em 2º grau	16	13 (81,2%)	3 (18,8%)
Juízes Auxiliares da Presidência	4	2 (50%)	2 (50%)
Juízes Auxiliares da Corregedoria	3	3 (100%)	0 (0%)

(Fonte: nossa autoria)

As posições hierárquicas distribuídas entre as funções exercidas no 2º grau, constantes na Tabela 5, também são majoritariamente ocupadas por homens, sendo que a presidência do referido tribunal até o ano de 2022 (dois mil e vinte e dois), ou seja, 148 (cento e quarenta e oito) anos após a sua instalação, ainda não foi ocupada por nenhuma mulher.

**Tabela 5 – Funções do 2º grau, de acordo com gênero**

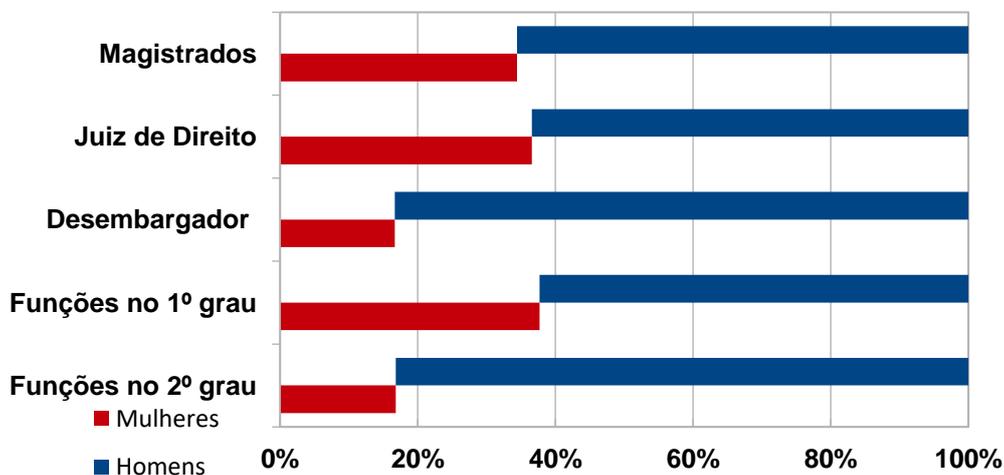
<b>Funções</b>	<b>Total</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>
Presidente	1	1 (100%)	0 (0%)
Vice-Presidente	1	1 (100%)	0 (0%)
Corregedor-Geral da Justiça	1	1 (100%)	0 (0%)
Ouvidor da Justiça	1	1 (100%)	0 (0%)
Plenário	42	35 (83,3%)	7 (16,7%)
Órgão Especial	21	17 (80,9%)	4 (19,1%)
1ª Seção Cível	15	13 (86,6%)	2 (13,4%)
2ª Seção Cível	15	11 (73,3%)	4 (26,7%)
Seção Criminal	10	9 (90%)	1 (10%)
Presidente de Seção	3	2 (66,6%)	1 (33,4%)
1ª Câmara Cível	5	3 (60%)	2 (40%)
2ª Câmara Cível	5	5 (100%)	0 (0%)
3ª Câmara Cível	5	5 (100%)	0 (0%)
4ª Câmara Cível	5	2 (40%)	3 (60%)
5ª Câmara Cível	5	5 (100%)	0 (0%)
6ª Câmara Cível	5	4	1

		(80%)	(20%)
1ª Câmara Criminal	5	5 (100%)	0 (0%)
2ª Câmara Criminal	5	4 (80%)	1 (20%)
Presidente de Câmara	8	7 (87,5%)	1 (12,5%)
Conselho Superior da Magistratura	9	8 (88,8%)	1 (11,2%)
Coordenador do NUPEMEC	1	1 (100%)	0 (0%)
Diretor da Escola Judicial	1	1 (100%)	0 (0%)
Vice-Diretor da Escola Judicial	1	1 (100%)	0 (0%)
Presidente de Turma Recursal	4	4 (100%)	0 (0%)
Comissão de Regimento e Organização Judiciária	7	6 (85,8%)	1 (14,2%)
Comissão de Jurisprudência e Documentação	7	5 (71,5%)	2 (28,5%)
Comissão de Seleção e Treinamento	7	5 (71,5%)	2 (28,5%)
Comissão de Distribuição e Coordenação	3	2 (66,6%)	1 (33,4%)
Comissão de Informatização	7	5 (71,5%)	2 (28,5%)
Comissão Permanente de Memória e Cultura	7	7 (100%)	0 (0%)
Diretoria da Revista Goiana de Jurisprudência	2	2 (100%)	0 (0%)

(Fonte: nossa autoria)

Diante dos dados apresentados, podemos afirmar que a presença feminina no Poder Judiciário do Estado de Goiás é sub-representada tanto em quantidade, representando 34,5% do total de membros, sendo 36,6% da 1ª instância e 16,7% da 2ª instância, quanto em ocupação das funções nos 1º e 2º graus, representando 37,8% e 16,8% respectivamente (Gráfico 1). Esse perfil corrobora para a manutenção do modelo patriarcal e do padrão de masculinidade hegemônica, que foi incorporado e é reproduzido pelo Judiciário brasileiro.

**Gráfico 1 - Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário do Estado de Goiás**



(Fonte: nossa autoria)

Além de informações quantitativas sobre as mulheres atuantes na magistratura, buscamos compreender, ainda, suas percepções acerca da discriminação e desigualdades de gênero existentes neste espaço que serão apresentadas no tópico a seguir.

### 3.3 A percepção de magistradas sobre sua participação no Judiciário goiano

Por meio do questionário aplicado junto às magistradas do Poder Judiciário do Estado de Goiás, é possível aprofundar nas características dessas mulheres, e analisar a forma como compreendem as desigualdades de gênero existentes no ingresso, movimentação e também nas relações entre a magistratura, outros profissionais do sistema de Justiça e os jurisdicionados.

O questionário foi respondido por 10% do total de magistradas que compõem o 1º grau do Judiciário goiano, não havendo adesão daquelas que compõem o 2º grau. Das 13 respostas obtidas, todas se identificam como cisgênero (Tabela 6), de cor/raça branca ou parda (Tabela 7) e sem deficiência física (Tabela 8). No tocante à faixa etária das magistradas: 5 se encontram acima dos 50 anos; 6 tem entre 40 e 49 anos e 2 tem entre 30 e 34 anos.

Nesse sentido, as respostas obtidas não representam<sup>44</sup> a totalidade de magistradas e não apresentam intersecções com as dificuldades relacionadas às categorias de sexualidade, raça/etnia e deficiência.

**Tabela 6 – Identidade de Gênero**

Cisgênero <sup>45</sup>	Transgênero <sup>46</sup>	Não-binário <sup>47</sup>	Total
13 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	13 (100%)

(Fonte: nossa autoria)

**Tabela 7 – Cor ou raça**

Branca	Parda	Amarela	Preta	Indígena	Total
11 (84,6%)	2 (15,4%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	13 (100%)

(Fonte: nossa autoria)

**Tabela 8 – Deficiência Física**

Não	Sim	Total
13 (100%)	0 (0%)	13 (100%)

(Fonte: nossa autoria)

---

<sup>44</sup>As juízas não trazem, necessariamente, semelhança entre representante e representado pelo simples fato de serem “mulheres”. Se assim fosse, poderíamos argumentar que as minorias teriam a possibilidade de ser bem representadas mesmo sem nenhum representante pertencente ao seu grupo social.

<sup>45</sup>Identidade de gênero corresponde ao sexo biológico.

<sup>46</sup>Identidade de gênero oposta ao sexo biológico.

<sup>47</sup>Identidade de gênero não estabelecida.

No que se refere à vida pessoal das magistradas, conforme Tabelas 9 a 12, a maioria das participantes são casadas ou em união estável com pessoa de outro sexo (76,9%), tem um ou mais filhos (84,6%), nasceram na mesma Unidade da Federação onde trabalham (61,5%) e reconhecem que tem sua vida pessoal afetada em maior medida que os colegas magistrados (61,5%).

Essa percepção dos efeitos sentidos em sua vida pessoal em comparação com os juízes, pode ser compreendida no sentido de que apesar de exercerem a mesma carreira, a mulher possui maiores obrigações relativas à vida privada doméstica e familiar, tendo que conciliar essas tarefas, desempenhando dupla jornada de trabalho.

**Tabela 9 – Estado Civil**

Casada ou em união estável com pessoa de outro sexo	Casada ou em união estável com pessoa do mesmo sexo	Solteira	Divorciada Separada	Viúva	Total
10 (76,9%)	0 (0%)	2 (15,4%)	1 (7,7%)	0 (0%)	13 (100%)

(Fonte: nossa autoria)

**Tabela 10 – Filhos**

Não tem filhos	Tem um filho	Tem dois filhos	Tem três filhos	Tem quatro filhos	Total
5 (38,4%)	3 (23,1%)	3 (23,1%)	2 (15,4%)	0 (0%)	13 (100%)

(Fonte: nossa autoria)

**Tabela 11 – Nasceram na mesma Unidade da Federação onde trabalham**

Sim	Não	Total
8 (61,5%)	5 (38,5%)	13 (100%)

(Fonte: nossa autoria)

**Tabela 12 – Tem a vida pessoal afetada em maior medida que os colegas juízes (homens)**

Sim	Não	Total
8 (61,5%)	5 (38,5%)	13 (100%)

(Fonte: nossa autoria)

Em relação à carreira, conforme dados das Tabelas 13 e 14, todas elas ingressaram na magistratura depois de 1988 e a maioria a partir dos anos 2000 (76,9%), o que corrobora a importância dos concursos públicos no acesso à magistratura que, conforme abordado no tópico anterior, é um dos principais fatores de ascensão da mulher a esta profissão, sobretudo, após a proibição de identificação de gênero a partir de 1996.

Por outro lado, não podemos deixar de enfatizar que na etapa da prova oral, onde há o conhecimento pela banca dos candidatos, o número de mulheres aprovadas diminui. Nesse sentido, o concurso para a magistratura não é totalmente isonômico em relação às mulheres, tendo em vista que o caráter subjetivo da avaliação favorece a reprovação feminina baseada na discriminação de gênero e sem que haja a percepção clara do motivo.

**Tabela 13 – Ano de ingresso na magistratura**

Até 1988	1989 até 1999	2000 até 2010	2011 até 2021	Total
0 (0%)	3 (23,1%)	6 (46,2%)	4 (30,8%)	13 (100%)

(Fonte: nossa autoria)

**Tabela 14 – Forma de ingresso na magistratura**

Concurso Público	Quinto Constitucional	Total
13 (100%)	0 (0%)	13 (100%)

(Fonte: nossa autoria)

Ademais, quase metade das magistradas afirmam ter a vida profissional afetada em maior medida que os colegas magistrados (46,2%), mas não consideram que enfrentam mais

dificuldades no exercício da magistratura (76,9%) e nos processos de remoção e promoção que os colegas juízes (69,2%), conforme pode ser observado nas próximas três tabelas.

**Tabela 15 – Tem a vida profissional afetada em maior medida que os colegas juízes (homens)**

Não	Sim	Total
7 (53,8%)	6 (46,2%)	13 (100%)

(Fonte: nossa autoria)

**Tabela 16 – Enfrentam mais dificuldades no exercício da magistratura que os colegas juízes (homens)**

Não	Sim	Total
10 (76,9%)	3 (23,1%)	13 (100%)

(Fonte: nossa autoria)

**Tabela 17 – Enfrentam mais dificuldades nos processos de remoção e promoção que os colegas juízes (homens)**

Não	Sim	Total
9 (69,2%)	4 (30,8%)	13 (100%)

(Fonte: nossa autoria)

Entretanto, as respostas das magistradas constantes nas Tabelas 18, 19 e 20 evidenciam que, por ser mulher, elas já foram submetidas a questionamentos machistas e constrangedores em alguma fase do concurso para ingresso ou promoção na carreira (23,1%), e também no exercício da função, tanto por parte dos jurisdicionados (30,8%), quanto por parte de outros profissionais do sistema de justiça (38,5%).

**Tabela 18 – Já foi submetida a questionamentos machistas e constrangedores em alguma fase do concurso para ingresso ou promoção na carreira**

Não	Sim	Total
10 (76,9%)	3 (23,1%)	13 (100%)

(Fonte: nossa autoria)

**Tabela 19 – Já vivenciou reações negativas por parte dos jurisdicionados por ser mulher**

Não	Sim	Total
9 (69,2%)	4 (30,8%)	13 (100%)

(Fonte: nossa autoria)

**Tabela 20 – Já vivenciou reações negativas por parte de outros profissionais do sistema de justiça por ser mulher**

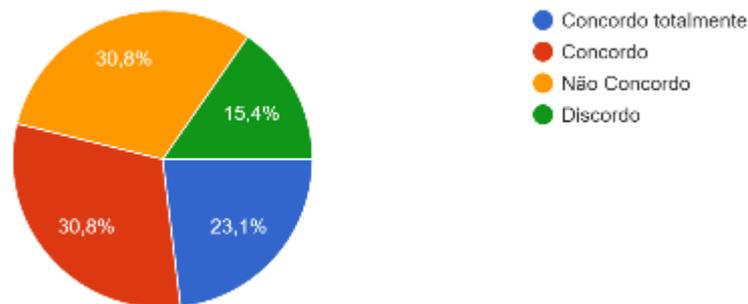
Não	Sim	Total
8 (61,5%)	5 (38,5%)	13 (100%)

(Fonte: nossa autoria)

Sendo assim, os dados novamente ratificam que a discriminação e o preconceito são barreiras encontradas não apenas no ingresso e no exercício da função, mas também na ascensão ao Tribunal de Justiça. Esses índices, por sua vez, confirmam que a magistratura goiana reflete a exclusão imposta às mulheres pelas coerções e proibições desde tempos remotos, que as impediam de acessar espaços públicos e de poder.

Tendo isso em vista, ainda que tenham superado algumas das dificuldades orientadas pelo patriarcalismo, a maioria das magistradas entrevistadas concordam que há necessidade de fixar metas ou cotas para garantir o acesso igualitário às oportunidades nas indicações para o 2º grau. O Gráfico 2, abaixo, indica que 30,8% concordam e 23,1% concordam totalmente com essa assertiva, totalizando 53,8% do total.

**Gráfico 2 – Percentual de magistradas segundo a concordância ou discordância com a afirmação “Para alcançar uma representação equilibrada, em termos de gênero, na 2ª instância do TJGO, é necessária a fixação de metas ou de cotas para garantir acesso igualitário às oportunidades nas indicações.”**



(Fonte: nossa autoria)

A fixação de metas ou de cotas para a reserva de cadeiras no 2º grau, preferencialmente na proporção de 50% para cada sexo, é um componente do Objetivo 16 para o Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU, que recomenda expressamente o uso temporário de cotas mínimas de representação para grupos significativamente ou historicamente sub-representados. As mulheres, conforme demonstrado até aqui, constituem grupo que preenche ambos os requisitos, pois, a baixa participação, além de expressiva, decorre de um processo historicamente consolidado de exclusão por gênero no Judiciário brasileiro.

De acordo com o estudo sobre Justiça e Gênero elaborado por Gordon (2019), as cotas são eficazes tanto na elevação da quantidade de mulheres na magistratura, quanto na ascensão aos Tribunais superiores. O documento cita como exemplos de sucesso o Estado de Victoria, na Austrália, onde a fixação de cotas para mulheres no Judiciário no percentual de 50% elevou a quantidade de magistradas de 37 para 42% em quatro anos; assim como a Alemanha, onde as turmas com três juízes devem conter ao menos uma mulher; e a Armênia, que determina que a lista de candidatos do 2º grau deve conter com no mínimo 25% de mulheres.

Entretanto, ainda que o aumento da representação de mulheres entre os profissionais da justiça aumenta o acesso à justiça, não se deve presumir que o aumento de mulheres por si só resultará necessariamente em políticas mais sensíveis ao gênero, uma vez que, as mulheres também podem ter preconceitos de gênero, ou podem não ter o conhecimento, apoio ou inclinação para pressionar as mudanças necessárias.

Por outro lado, uma configuração mais pluralista tenderia a um procedimento qualitativamente superior, redundando em julgamentos mais legítimos da Constituição. Nesse

sentido, podemos afirmar que todas as mulheres podem trazer perspectivas diferentes ao Judiciário, independentemente de suas opiniões, ao deliberarem sobre direitos Constitucionais. Desse modo, consideramos legítima a reivindicação da paridade participativa de juízas mulheres, ainda que estas não necessariamente promovam a agenda feminista.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo permitiu observar que o aumento considerável da participação feminina no campo profissional, a partir de 1970, foi uma conquista de extrema e de fundamental importância, porém, de resultados parciais, posto que o padrão de escolha das carreiras das mulheres não se efetivou de forma totalmente livre e igualitária. Ao contrário, aumentou a concentração de mulheres em carreiras consideradas femininas, dada a condição histórica de uma sociedade fundamentada pelo patriarcado.

No âmbito dessas questões é oportuno frisar que a ideia veiculada da “livre” oportunidade de escolha das mulheres por determinada profissão é falaciosa e esconde a exclusão imposta pelos estereótipos e proibições desde tempos remotos, que as impediam de acessar espaços públicos e de poder.

Essas desigualdades históricas entre mulheres e homens, características das relações de gênero, somadas às desigualdades sociais e aos valores culturalmente assimilados ao patriarcado, propiciaram a criação de mecanismos ainda mais sutis, de mascaramento da realidade, que operam no sentido de condicionar os “desejos” e as “escolhas” das mulheres, também, no campo jurídico.

Nesse âmbito, a estratificação ocorre tanto na linha horizontal, formando guetos com as mulheres sendo confinadas a áreas menos valorizadas e prestigiadas nos quais a remuneração e o reconhecimento social são mais baixos, quanto em linha vertical, na medida em que é negado às mulheres a ascensão ao topo da ocupação das carreiras jurídicas.

Assim, é possível verificar que os mecanismos de desigualdades, no instante em que são históricos, também se reconstituíram, assumiram novas formas, sem, no entanto, perder a sua capacidade de mascaramento da realidade. Portanto, uma exclusão mais dissimulada e, por isso mesmo, mais eficaz. Os dados sobre a participação feminina no Poder Judiciário do Estado de Goiás evidencia essa realidade e, por conta disso, precisa ser melhor analisado e, sobretudo, relacionado aos condicionantes históricos.

Com a entrada de mulheres na magistratura, o Judiciário não escapou do processo de exclusão dos grupos historicamente desfavorecidos, pois, sendo ele um lugar tradicionalmente ocupado por homens e destinado às elites, também excluiu, no instante em que não se constitui

enquanto espaço de equalização das desigualdades. Desse modo, opera um processo de exclusão branda, na medida em que as mulheres, mesmo sem políticas públicas institucionais a seu favor, conseguem se inserir nesse espaço, porém, destituídas de uma perspectiva concreta de ocupações de cargos de liderança e de poder.

No âmbito do Poder Judiciário brasileiro, as questões de gênero e seu impacto na atuação das mulheres na instituição, é tema recente e só passou a ser discutido e transformado em política institucional em 2018, sendo, portanto, incipientes as iniciativas adotadas para a concretização da igualdade de gênero na magistratura. Assim, são ainda necessárias muitas mudanças para que haja igualdade de gênero entre seus membros.

A primeira delas é reconhecer que a cultura organizacional sexista impede a ascensão feminina. No entanto, a simples tomada de consciência não é ainda conscientização, posto que esta consiste no desenvolvimento crítico da tomada da consciência. “A conscientização implica, pois, que ultrapassemos a esfera espontânea de apreensão da realidade, para chegarmos a uma esfera crítica na qual a realidade se dá como objeto cognoscível e na qual o homem assume uma posição epistemológica”. (FREIRE, 1963, p. 15)

Nesse sentido, a conscientização é a inserção crítica na história, o que implica em assumir o papel de sujeitos que fazem e que refazem o mundo e, portanto, as instituições. Nesse sentido, reiteramos a importância de uma posição mais ativa do Estado e do próprio Judiciário, por meio de políticas públicas e de legislações, que criem um quadro jurídico equânime, e de medidas para que mais mulheres ingressem na carreira e que fomentem a participação feminina em cargos da alta administração.

## REFERÊNCIAS

ACEVEDO, Jefferson Roberto Nascimento. **Nas Teias de Justiça: A Justiça Régia em Goiás no Século XVIII**. Dissertação (Mestrado em História). Goiânia, 2019. Disponível em: [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjK6JLcuMfxAhXjH7kGHQxKBvQQFjAAegQICBAD&url=https%3A%2F%2Fprepositorio.bc.ufg.br%2Ftede%2Fbitstream%2Ftede%2F10396%2F5%2FDisserta%25C3%25A7%25C3%25A3o%2520-%2520Jefferson%2520Roberto%2520Nascimento%2520Acevedo%2520-%25202019.pdf&usg=AOvVaw0HLtFSbo\\_ON5m9AIjcbNw\\_](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjK6JLcuMfxAhXjH7kGHQxKBvQQFjAAegQICBAD&url=https%3A%2F%2Fprepositorio.bc.ufg.br%2Ftede%2Fbitstream%2Ftede%2F10396%2F5%2FDisserta%25C3%25A7%25C3%25A3o%2520-%2520Jefferson%2520Roberto%2520Nascimento%2520Acevedo%2520-%25202019.pdf&usg=AOvVaw0HLtFSbo_ON5m9AIjcbNw_). Acesso em: 20 fev. 2022.

ALMEIDA, Frederico Normanha Ribeiro de. **A nobreza togada: as elites jurídicas e a política da justiça no Brasil**. São Paulo. Tese (Doutorado em Ciências Sociais). São Paulo, 2010. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8131/tde-08102010-143600/pt-br.php>. Acesso em: 15 mar. 2022.

ASSIS, Jesus Manoel. **Documentário Histórico de Jataí: a obra do século**. Jataí, 1991.

AZAMBUJA, Maria Porto Ruwer; NOGUEIRA, Conceição. **Introdução à violência contra as mulheres como um problema de direitos humanos e de saúde pública**. Saúde e Sociedade, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/V5RjdbVjmmTbDvbqrs7zjzf/?lang=pt>. Acesso em: 10 mar. 2022.

BARROSO, Carmem; MELLO, Guiomar Namó de. **O acesso da mulher ao ensino superior brasileiro**. Fundação Carlos Chagas, Cadernos de Pesquisa, n° 15, 1975.

BLAY, Eva Alterman; CONCEIÇÃO, Rosana R. da. **A mulher como tema nas disciplinas da USP**. Cadernos de Pesquisa, n°. 76, 1991.

BONELLI, Maria da Glória. Profissionalismo, gênero e significados da diferença entre juízes e juízas estaduais e federais. In: **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 fev. 2022.

BONELLI, M. G.; OLIVEIRA, F. L. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. **Novos estudos CEBRAP**, v. 39, n. 1, 2020. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-33002020000100143&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-33002020000100143&script=sci_arttext). Acesso em: 05 fev. 2022.

BONNEWITZ, Patrice. **Primeiras lições sobre a Sociologia de Pierre Bourdieu**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2003.

BOURDIEU, Pierre. A força do direito. In: **O poder simbólico**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989.

BOURDIEU, Pierre. **Dominação masculina**. 1ª edição. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

BRASIL. **Lei de 29 de novembro de 1832**. Promulga o Código de Processo Criminal de primeira instância com disposição provisória acerca da administração da Justiça Civil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lim/lim-29-11-1832.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim-29-11-1832.htm). Acesso em: 4 fev. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 5.618, de 2 de maio de 1874**. Dá novo Regulamento às Relações do Império. Brasília, DF, 1874. BRASIL, 1874. Disponível em: [https://bd.camara.leg.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/18606/collecao\\_leis\\_1874\\_parte2.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://bd.camara.leg.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/18606/collecao_leis_1874_parte2.pdf?sequence=2&isAllowed=y). Acesso em: 10 jul. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 89.406, de 20 de março de 1984**. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, 1979. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1980-1987/decreto-89460-20-marco-1984-439601-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 13 mar. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília, DF: [s. n.], 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm). Acesso em: 10 jan. 2022.

BRASIL. **Lei Complementar nº 35, de 14 de março de 1979**. Dispõe sobre a Lei Orgânica da Magistratura Nacional (LOMAN). Brasília, DF: 1979. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp35.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp35.htm). Acesso em: 16 fev. 2022.

BRASIL. **Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, atualiza os valores das multas trabalhistas, amplia sua aplicação, institui o Programa de Desenvolvimento do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7855.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7855.htm). Acesso em: 13 mar. 2022.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm). Acesso em: 10 mar. 2022.

BRASIL. **Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999**. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9799.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%209.799%2C%20DE%2026%20DE%20MAIO%20DE%201999.&text=Insere%20na%20Consolida%C](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9799.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%209.799%2C%20DE%2026%20DE%20MAIO%20DE%201999.&text=Insere%20na%20Consolida%C)

3%A7%C3%A3o%20das%20Leis,trabalho%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAncias. Acesso em: 10 mar. 2022.

BRASIL. **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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm). Acesso em: 16 fev. 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.933, de 11 de agosto de 2004.** Dispõe sobre o Plano Plurianual para o período de 2004/2007. Disponível em: [https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/planejamento-e-orcamento/plano-plurianual-ppa/arquivos/ppas-anteriores/ppa-2004-2007/040811\\_lei\\_10933.pdf](https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/planejamento-e-orcamento/plano-plurianual-ppa/arquivos/ppas-anteriores/ppa-2004-2007/040811_lei_10933.pdf). Acesso em: 10 mar. 2022.

BRASIL. **Lei nº 11.653, de 7 de abril de 2008.** Dispõe sobre o Plano Plurianual para o período de 2008/2011. Disponível em: [https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/planejamento-e-orcamento/plano-plurianual-ppa/arquivos/ppas-anteriores/ppa-2008-2011/081015\\_ppa\\_2008\\_lei.pdf](https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/planejamento-e-orcamento/plano-plurianual-ppa/arquivos/ppas-anteriores/ppa-2008-2011/081015_ppa_2008_lei.pdf). Acesso em: 10 mar. 2022.

BRUSCHINI, Cristina; AMADO, Tina. In: **Estudos sobre mulher e educação.** São Paulo: Cadernos de Pesquisa, 1998.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: Feminismo e subversão da identidade.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CAMARINHAS, Nuno. **Casa de suplicação nos finais do Antigo Regime (1790-1810).** Cadernos do Arquivo municipal. 2º Série Nº2, Lisboa: Julho-Dezembro 2014.

CASTRO, Abel Soares de. **Origem dos Institutos Jurídicos de Goiás.** Departamento Estadual de Cultura: 1946.

CHAUÍ, Marilena. **Conformismo e resistência: aspectos da cultura popular no Brasil.** 4ª Edição. São Paulo: Brasiliense, 1989.

COELHO, Gustavo Neiva. **A formação do Espaço Urbano nas Vilas do Ouro: O Caso de Vila Boa.** Dissertação (Mestrado em História das Sociedades Agrárias) – Universidade Federal de Goiás, 1997. Disponível em: [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj7n bj3q\\_TvAhXqIbkGHayBAbgQFjAAegQIBBAD&url=https%3A%2F%2Ffiles.cercomp.ufg.br%2Fweby%2Fup%2F113%2Fo%2FCOELHO\\_\\_Gustavo\\_Neiva.\\_1997.pdf&usg=AOvVaw3t-UDTRefF3mwWmEoS6otR](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj7n bj3q_TvAhXqIbkGHayBAbgQFjAAegQIBBAD&url=https%3A%2F%2Ffiles.cercomp.ufg.br%2Fweby%2Fup%2F113%2Fo%2FCOELHO__Gustavo_Neiva._1997.pdf&usg=AOvVaw3t-UDTRefF3mwWmEoS6otR). Acesso em: 3 mar. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução 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/files/resolucao\\_106\\_06042010\\_11102012191157.pdf](https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_106_06042010_11102012191157.pdf). Acesso em: 10 fev. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados brasileiros 2018**. Disponível em: [https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdcb6f364789672b64fcef\\_c948e694435a52768cbc00bd a11979a3.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdcb6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00bd a11979a3.pdf). Acesso em: 10 fev. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 255, de 4 de setembro de 2018**.

Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Disponível em:

[https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao\\_225\\_31052016\\_02062016161414.pdf](https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_225_31052016_02062016161414.pdf). Acesso em: 10 fev. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário 2019**. Disponível em:

[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwi1\\_83bhJ72AhWHEbkGHai0CyEQFnoECBEQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.cnj.jus.br%2Fwp-content%2Fuploads%2F2019%2F05%2Fcae277dd017bb4d4457755febf5eed9f.pdf&usg=AOvVaw3fgW8-Nc6up\\_-YZyx7ZayQ](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwi1_83bhJ72AhWHEbkGHai0CyEQFnoECBEQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.cnj.jus.br%2Fwp-content%2Fuploads%2F2019%2F05%2Fcae277dd017bb4d4457755febf5eed9f.pdf&usg=AOvVaw3fgW8-Nc6up_-YZyx7ZayQ). Acesso em: 10 fev. 2022.

CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER– **CEDAW**. 1979. Disponível em:

[https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao\\_cedaw.pdf](https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw.pdf). Acesso em: 10 mar. 2022.

CYRINO, Rafaela. Trabalho, temporalidade e representações sociais de gênero: uma análise da articulação entre trabalho doméstico e assalariado. In: **Sociologias**. Porto Alegre, 2009.

FRASER, Nancy. **Reconhecimento sem ética?** São Paulo: Lua Nova, 2007.n

FREIRE, Paulo. **Conscientização e alfabetização**: uma nova visão do processo. Universidade do Recife: Revista Estudos Universitários, 1963.

GASTRON, Andrea L. Género y argumentos de género en el Poder Judicial: Lo que muestran las sentencias judiciales en la Argentina. In: **Revista Científica de UCES**, v. XIII, n.2, p. 82-113, Primavera 2009. Disponível em:

[http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/737/G%c3%a9nero\\_y\\_argumentos\\_Gastron.pdf?sequence=1](http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/737/G%c3%a9nero_y_argumentos_Gastron.pdf?sequence=1). Acesso em: 10 fev. 2022.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação afirmativa & princípio da igualdade**: o Direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GORDON, Eleanor. **Justice and Gender**. 2019. Disponível em: <https://www.osce.org/files/f/documents/8/9/442525.pdf>. Acesso em: 15 fev. 2022.

GOVERNO DO ESTADO DE GOIÁS. **Lei nº 13.644, de 12 de julho de 2000**. Modifica a reorganização Judiciária do Estado de Goiás e dá outras providências. Disponível em: [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjjuNKsisT2AhWIHrkGHVcmBaoQFnoECAoQAw&url=https%3A%2F%2Fbiblioteca.ibge.gov.br%2Fvisualizacao%2Flivros%2Fliv101784\\_informativo.pdf&usg=AOvVaw3gDvLh5mgFX2loDc3WL6kE](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjjuNKsisT2AhWIHrkGHVcmBaoQFnoECAoQAw&url=https%3A%2F%2Fbiblioteca.ibge.gov.br%2Fvisualizacao%2Flivros%2Fliv101784_informativo.pdf&usg=AOvVaw3gDvLh5mgFX2loDc3WL6kE). Acesso em: 12 mar. 2022.

HESSE, Konrad. **A força normativa da Constituição**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1991.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20912-mulheres-continuam-a-cuidar-mais-de-pessoas-e-afazeresdomesticos-que-homens.html>. Acessado em: 25 de outubro de 2018.

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Censo da Educação Superior 2019**. 2019. Disponível em: [https://download.inep.gov.br/educacao\\_superior/censo\\_superior/documentos/2020/Apresentacao\\_Censo\\_da\\_Educacao\\_Superior\\_2019.pdf](https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2020/Apresentacao_Censo_da_Educacao_Superior_2019.pdf). Acesso em: 4 fev. 2022.

KOERNER, Andrei. **O poder judiciário na constituição da república**. Dissertação (Mestrado em Ciência Política) São Paulo: USP, 1992.

KOHEN, Beatriz. Más mujeres a la justicia: Los argumento más frecuentes. In: **Revista sobre enseñanza del Derecho de Buenos Aires**. Año 3, n. 6, p. 331-337, Primavera 2005. Disponível em: [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjO1-fQrZH2AhV7H7kGHskRANEQFnoECAcQAQ&url=http%3A%2F%2Fwww.derecho.uba.ar%2Fpublicaciones%2Frev\\_academia%2Frevistas%2F06%2Fmas-mujeres-a-la-justicia.pdf&usg=AOvVaw2c7EISjbOB4x05damSPYoV](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjO1-fQrZH2AhV7H7kGHskRANEQFnoECAcQAQ&url=http%3A%2F%2Fwww.derecho.uba.ar%2Fpublicaciones%2Frev_academia%2Frevistas%2F06%2Fmas-mujeres-a-la-justicia.pdf&usg=AOvVaw2c7EISjbOB4x05damSPYoV). Acesso em: 10 fev. 2022.

LEITE, Márcia de Paula; SOUZA, Silvana Maria de. Políticas de Emprego e Igualdade de Oportunidades de Gênero e Raça no Brasil. In: **Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho: avanços e desafios**. Organização Internacional do Trabalho: Brasília, 2010. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms\\_229333.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_229333.pdf). Acesso em: 12 mar. 2022.

LOPES, C. B. Direitos humanos das mulheres: dois passos à frente, um passo atrás. In: RODRIGUES, A. M. et al. (Org.). **Direitos humanos das mulheres**. Coimbra: Coimbra Ed., 2005.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, Sexualidade e Educação**: uma perspectiva pós-estruturalista. 10ª Edição. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2008.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO— OIT. **Convenção N.º 111 de 1958**. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235325/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang-pt/index.htm). Acesso em: 10 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO— OIT. **Agenda Nacional de Trabalho Decente**. Brasília, 2006. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/---documents/publication/wcms\\_226229.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/---documents/publication/wcms_226229.pdf). Acesso em: 10 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO— OIT. **Relatório Trabalho de cuidado e empregos de cuidado para o futuro do trabalho decente**. 2018. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_633135.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf). Acesso em: 13 de mar. de 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Nações Unidas, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 13 mar. 2022.

PATEMAN, Carole. **Críticas feministas a la dicotomía público/privado**. Barcelona: Paidós, 1996

PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DE GOIÁS. **Decreto Judiciário nº 1.986, de 5 de agosto de 2019. Dispõe sobre a criação do Comitê de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário do Estado de Goiás**. Goiânia: Goiás, 2019. Disponível em: <https://www.tjgo.jus.br/docs/institucional/gestaoestrategica/DJ1986.2019.pdf>. Acesso em: 19 fev. 2022.

PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DE GOIÁS. **57º Concurso para juiz substituto do Estado de Goiás. Edital nº 01/2021**. Goiânia: Goiás, 2021. Disponível em: [https://www.tjgo.jus.br/images/docs/CCS/Edital\\_57\\_Juiz.pdf](https://www.tjgo.jus.br/images/docs/CCS/Edital_57_Juiz.pdf). Acesso em: 19 fev. 2022.

REGUANT, Dolores. La Mujer no Existe. Bilbao: Maite Canal, 1996. In: SAL, Victoria. **Diccionario Ideológico feminista**, vol. II, Barcelona: Icaria, 2001. Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwIjvcams5H2AhWbLLkGHXJRA0MQFnoECAUQAQ&url=https%3A%2F%2F atlasdegenero-semujeres.edomex.gob.mx%2Fsites%2F atlasdegenero-semujeres.edomex.gob.mx%2Ffiles%2Ffiles%2F%2520Diccionario%2520Ideol%25C3%25B3gico%2520Feminista%2520II.pdf&usq=AOvVaw1tEohcJdgEohTCPkGcO8iW>. Acesso em: 15 fev. 2022.

RIBEIRO, Maria das Graças M. **Educação superior brasileira: reforma e diversificação institucional.** Bragança Paulista: EDUSF, 2002.

ROMANELLI, Otaíza O. **História da Educação no Brasil (1930-1973).** Petrópolis: Vozes, 2005.

SANTOS, Boaventura de Souza. A Sociologia dos Tribunais e a Democratização da Justiça. In: **Pela Mão de Alice: O Social e o Político na Pós-Modernidade.** São Paulo: Cortez, 1999.  
SCHWARTZ, Stuart B. **Burocracia e sociedade no Brasil colonial: o Tribunal Superior da Bahia e seus desembargadores, 1069 – 1751.** São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

SCOTT, Joan Wallach. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica.** Porto Alegre: Educação & Realidade., vol. 20. 1995.

SOUZA LOBO, Elizabeth de. **A classe operária tem dois sexos.** São Paulo: Brasiliense, 1991.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Ação Penal nº 19 – GO.** Ementa: Processual Penal. Queixa. Crime de Imprensa. Recebimento. STJ: Brasília, 1991. Disponível em: [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwju4vCez6\\_2AhW5E7kGHbL7ABIQFnoECAUQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.stj.jus.br%2Fpublicacaoinstitucional%2Findex.php%2FRevSTJ%2Farticle%2Fdownload%2F9501%2F9639&usg=AOvVawz2ODpVPyK2YlkaC9E\\_-hZb](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwju4vCez6_2AhW5E7kGHbL7ABIQFnoECAUQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.stj.jus.br%2Fpublicacaoinstitucional%2Findex.php%2FRevSTJ%2Farticle%2Fdownload%2F9501%2F9639&usg=AOvVawz2ODpVPyK2YlkaC9E_-hZb). Acesso em: 10 mar. 2022.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Recurso em Mandado de Segurança nº 270 – GO.** Ementa: Constitucional e Administrativo. Recusa do juiz mais antigo para o cargo de desembargador. Possibilidade. Discriminação em razão do sexo. Inocorrência. Deferimento do mandado para cômputo do tempo de serviço. Inadmissibilidade. STJ: Brasília, 1991.

Disponível em:

[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwju4vCez6\\_2AhW5E7kGHbL7ABIQFnoECAQQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.stj.jus.br%2Fpublicacaoinstitucional%2Findex.php%2FRevSTJ%2Fauthor%2FproofGalleyFile%2F9508%2F9646&usg=AOvVaw22XFggI7b\\_NrzC3MtFXnTR](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwju4vCez6_2AhW5E7kGHbL7ABIQFnoECAQQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.stj.jus.br%2Fpublicacaoinstitucional%2Findex.php%2FRevSTJ%2Fauthor%2FproofGalleyFile%2F9508%2F9646&usg=AOvVaw22XFggI7b_NrzC3MtFXnTR). Acesso em: 10 mar. 2022.

TAMASO, Izabela Maria. **Em nome de patrimônio: representações e apropriações da cultura na cidade de Goiás.** Tese (Doutorado em Antropologia Social) – Universidade de Brasília, Brasília, 2007. Disponível em:

<https://repositorio.unb.br/handle/10482/1995#:~:text=Refer%C3%Aancia%3A,2007>. Acesso em: 10 fev. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. **Direito da Regional Goiás recebe selo de melhores cursos do país.** 2020. Disponível em: <https://goias.ufg.br/n/132672-direito-da-regional-goias-recebe-selo-de-melhores-cursos-do-pais>. Acesso em: 10 fev. 2022.

WEHLING, Arno; WEHLING, Maria José. **Direito e Justiça no Brasil Colonial: O Tribunal da Relação do Rio de Janeiro (1751-1808)**. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

YOUNG, Iris Marion. **Representação política, identidade e minorias**. São Paulo: Lua Nova, 2006.