

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA POLÍTICA**

Mariana Camargo Contessa

**Mulheres, Estruturas de Poder e o Viés de Gênero na Justiça Federal
Brasileira (1988-2023)**

Porto Alegre

2024

Mariana Camargo Contessa

Mulheres, Estruturas de Poder e o Viés de Gênero na Justiça Federal Brasileira
(1988-2023)

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestra em Ciência Política no Programa de Pós-Graduação em Ciência Política do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Orientadora: Prof.^a Dr.^a Jussara Reis Prá

Porto Alegre

2024

CIP - Catalogação na Publicação

Camargo Contessa , Mariana
Mulheres, Estruturas de Poder e o Viés de Gênero na
Justiça Federal Brasileira (1988-2023) / Mariana
Camargo Contessa . -- 2024.
162 f.
Orientadora: Jussara Reis Prá.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do
Rio Grande do Sul, Instituto de Filosofia e Ciências
Humanas, Programa de Pós-Graduação em Ciência
Política, Porto Alegre, BR-RS, 2024.

1. Participação feminina. 2. Viés de gênero. 3.
Juízas. 4. Justiça Federal. 5. Teto de vidro. I. Reis
Prá, Jussara, orient. II. Título.

Elaborada pelo Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica da UFRGS com os
dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Mariana Camargo Contessa

Mulheres, Estruturas de Poder e o Viés de Gênero na Justiça Federal Brasileira (1988-2023)

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestra em Ciência Política no Programa de Pós-Graduação em Ciência Política do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Orientadora: Prof.^a Dr.^a Jussara Reis Prá

Conceito final: Aprovado com indicação de publicação
Dissertação apresentada em Porto Alegre, 28 de fevereiro de 2024.

BANCA EXAMINADORA:

Prof.^a Dra. Jussara Reis Prá – Orientadora
Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

Prof.^a Dra. Cibele Cheron – Examinadora
Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

Prof.^a Dra. Profa. Dra. Maria da Glória Bonelli – Examinadora
/Universidade Federal de São Carlos (UFSCar)

Prof.^a Dra. Ana Paula de Oliveira Sciammarella – Examinadora
Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO)

Porto Alegre,
2024

AGRADECIMENTOS

Diz o provérbio que, para criar um filho, “It takes a village”, ou seja, que é preciso uma reunião de pessoas, uma comunidade, uma rede. Essa expressão, que mostra como não se faz nada sozinha, é especialmente verdadeira para as mulheres. Se essa dissertação agora existe, é porque um número incontável de pessoas me ajudou nesse caminho. Ao mesmo tempo em que esta pesquisa era gerada, foi gestado também meu filho Bernardo. Esses dois pequenos frutos (gigantes para mim) representaram uma ousada empreitada. Neste processo, pude vivenciar aquilo que as autoras citadas nesta dissertação já teorizam: todo empreendimento de uma mulher (seja da ordem que for: familiar, profissional ou acadêmico) depende de um rol de concessões e de redes de apoio. Sem a rede, somos malabaristas sem proteção. *A esperança dança na corda bamba de sombrinha*, cantava Elis Regina, e a esperança é um substantivo feminino.

Por isso, neste espaço singelo, quero agradecer a todos que compõem o intrincado nó dessa minha rede de segurança. Primeiramente, agradeço à minha mãe, pois as mães são a primeira e mais importante rede que alguém pode ter. E a minha mãe me deu tudo de si que poderia dar, mesmo quando isso significou tirar de si mesma. Agradeço também ao meu pai, pois, se García de León estiver correta, o sucesso de uma mulher depende de um pai singular que a nutra com afeto, segurança e autoestima suficiente para blindá-la da enorme pressão de uma sociedade patriarcal. E o meu pai sempre foi o alicerce sólido inicial de tudo que eu construí.

Agradeço também à minha irmãzinha Julia, que, sendo minha companheira caçula de estrada desde a infância, na elaboração do projeto, pesquisa e metodologia, revelou-se uma gigante e uma inspiração acadêmica. No caminho da dissertação, foi ela quem segurou minha mão e me guiou pelo caminho.

Agradeço ao meu grande companheiro de trajetória e de vida, meu marido Leonardo, que é também meu maior apoio, *coach* motivacional, amor e amigo. Nestes anos que estamos juntos, ninguém poderia ter dado mais espaço, fôlego e alcance para os meus sonhos do que o Leonardo. Esse apoio incondicional em todos os meus desejos é o que me permitiu ser o que sou hoje (pois nos conhecemos tão jovens!) e chegar onde estou. Tudo de bom que você me fizer. *Faz minha rima ficar mais rara. O que você faz me ajuda a cantar. Põe um sorriso na minha cara. Meu amor, você me dá sorte.*

Agradeço à minha orientadora, Professora Jussara, por toda a atenção, conversa, incentivo e revisão atenta. Enquanto se preocupava em empoderar meu texto, também me empoderou.

A todas as minhas amigas, amigos e colegas que, mesmo por um instante ou até sem perceber, seguraram minha mão durante essa trajetória. Às vezes, tudo que a gente precisa é de uma palavra de incentivo ou um sorriso.

Por fim, agradeço àquele que colocou toda a minha existência do avesso no malabarismo da vida ao se mostrar como o meu maior projeto: meu filho Bernardo. Com seus olhos gigantes, e sua fala doce de bebê, enche meu coração toda vez que irrompe no meu escritório exclamando “mamãe!”. Não é uma interrupção, mas um incentivo. Agradeço à Cris e à Vera, pois, ajudando a cuidar do Bernardo, vocês cuidam também de mim.

CONTESSA, Mariana Camargo. Mulheres, Estruturas de Poder e o Viés de Gênero na Justiça Federal Brasileira (1988-2023)

RESUMO

O Judiciário brasileiro, enquanto poder do Estado Democrático de Direito, pretende tutelar direitos fundamentais e defender grupos minorizados. Todavia, sua composição não reflete a diversidade do país. A Justiça Federal, objeto deste estudo, é o ramo com menor participação feminina (31,2%). O ingresso de mulheres na Justiça Federal permanece em 30%, com a maioria das juízas retida na função de substituta, e as estatísticas não indicam quando haverá equidade de gênero (CNJ, 2023). Esta pesquisa investiga como operam as barreiras sistêmicas que impedem a progressão profissional destas juízas (“teto de vidro”), mapeando-se: (1) a presença feminina no Judiciário Federal e as experiências de participação e promoção vivenciadas pelas entrevistadas em cotejo com seu gênero; (2) a existência de preconceções que vinculam o profissionalismo às características socialmente ligadas ao masculino; e (3) os processos de formação de “tetos de vidro” ou “labirinto de cristal”. Como pressupostos teóricos, busca-se alinhar o neoinstitucionalismo com os estudos de gênero, explorando as teorias feministas que destacam o androcentrismo e a falsa neutralidade das concepções epistemológicas que regem o saber (Haraway, 1995). Parte-se da compreensão do Judiciário como poder com base nos conceitos de *habitus* e campo de Bourdieu (1989) e de instituição de Hall e Taylor (1996). Nessa linha, a organização do Judiciário reflete esquemas ideacionais centrados no profissionalismo masculino (Bonelli, 2010; 2016), o que perpetua uma pseudoneutralidade de gênero da instituição judicial. Quanto ao desenho de pesquisa, realizou-se 21 entrevistas semiestruturadas com magistrados federais de todos os TRFs do país até a saturação (18 mulheres e 3 homens). Após a transcrição, os relatos são analisados à luz da metodologia de análise de conteúdo de Bardin (2002), com assistência do software *ATLAS.ti*. O impacto do gênero na carreira é reconhecido unanimemente nas entrevistas. Refere-se a falta de disponibilidade de tempo para as mulheres, às contingências da maternidade e à necessidade de teletrabalho e de adequação dos prédios para pessoas com crianças. Os resultados evidenciam como o *habitus* (Bourdieu, 1989) da instituição segue uma lógica masculina do profissionalismo, em que restringem a ascensão das mulheres (I) as distâncias continentais do Brasil, (II) as interações informais de camaradagem entre homens, (III) a divisão sexual do trabalho e (IV) a indisponibilidade de tempo. A presença de vieses implícitos, violências simbólicas e “microdiscriminações” é evidenciada, impactando a ascensão das juízas. Medidas afirmativas e políticas públicas são necessárias para superar o viés androcêntrico e promover um Judiciário mais representativo dos setores da sociedade. A Comissão AJUFE Mulheres é destacada como um espaço de articulação do capital social para mudanças em favor da paridade de gênero. Igualmente, também se observou como a subjetividade das juízas entrevistadas projeta-se na atividade, de forma que passam a enxergar em si mesmas e nos símbolos femininos outra forma de exercer poder. Compreender como operam os vieses de gênero é um primeiro passo para a modificação institucional em favor da igualdade material. Com este trabalho, almeja-se colaborar para o debate sobre o desenvolvimento de um Judiciário mais diverso e paritário como imperativo do Estado Democrático de Direito.

Palavras-chave: Participação feminina; viés de gênero; Justiça Federal; juízas; teto de vidro; labirinto de cristal.

CONTESSA, Mariana Camargo. Women, Power Structures and Gender Bias in Brazilian Federal Justice (1988-2023)

ABSTRACT

The Brazilian Judiciary is a political power within the Democratic Rule of Law that aims to safeguard fundamental rights and defend marginalized groups. However, its composition does not reflect the diversity of Brazil. In particular, the Federal Justice, which is the focus of this study, exhibits the lowest female participation rate at 31.2%. The female access into Federal Justice remains around 30%, with the majority of female judges remaining in the position of substitute. Current statistics do not provide a clear timeline for achieving gender equality (CNJ, 2023). This research focuses on how systemic barriers prevent the professional progression of these women judges ("glass ceiling"). It aims to map: (1) the presence of women in the Federal Judiciary of Brazil, their level of participation, and the promotional opportunities they experience based on their gender; (2) the existence of biases that associate professionalism with traits commonly associated with masculinity; and (3) the "glass ceiling"/"labyrinth" formation process. The theoretical foundation of this study combines neoinstitutionalism with gender studies, exploring feminist theories that highlight the androcentric and pseudo-neutral epistemological assumptions that govern knowledge (Haraway, 1995). It embraces Bourdieu's (1989) notions of habitus and field to comprehend the Judiciary as a political power and utilizes Hall and Taylor's (1996) institutional concept. Consequently, it argues that the judicial organization perpetuates an ostensibly gender-neutral professional institution while reflecting ideational frameworks centered on male professionalism (Bonelli, 2010; 2016). Regarding the research design, 21 semi-structured interviews were conducted with federal judges from all TRFs (Regional Federal Courts) in the country until data saturation was reached (18 women and 3 men). After transcription, the accounts were analyzed for inferences using Bardin's (2002) content analysis methodology, with the assistance of ATLAS.ti software. The impact of gender on career progression is unanimously recognized in the interviews. Judges mention the lack of available time for women, the challenges arising from motherhood, the necessity of implementing smart work policies, and the need for adaptability in institutional infrastructure for those with children. The findings underscore how the institution's *habitus* (Bourdieu, 1989) reinforces a male-oriented logic of professionalism, hindering the advancement of women. These limitations include (I) the vast geographical distances in Brazil, (II) informal interactions among male colleagues, (III) the sexual division of labor, and (IV) time constraints. Implicit biases, symbolic violence, and "micro-discriminations" are evidenced, impacting women's progression. Affirmative actions and public policies are required to overcome androcentric bias and promote a Judiciary that better represents various societal sectors. The AJUFE Women's Commission is highlighted as a platform for social capital articulation towards gender parity. Additionally, the research also observes how the subjectivity of the interviewed women manifests itself in their work, allowing them to identify alternative ways of exercising power through their own identities and feminine symbols. Understanding how gender biases operate is the first step towards institutional modification favoring material equality. This study aims to contribute to the debate on developing a more diverse and equal Judiciary as an imperative of the Democratic Rule of Law.

Keywords: Women participation; gender bias; Federal Justice; female justices; glass ceiling/labyrinth.

LISTA DE ANEXOS

Anexo I – Termo de consentimento livre e esclarecido.....	143
Anexo II – Roteiro de entrevista.....	145
Anexo III – Dados sociodemográficos das pessoas entrevistadas.....	148

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Dez categorias mais frequentes no corpus de pesquisa	29
Figura 2- Co-ocorrências entre “Desafios profissionais femininos” e demais categorias.....	30
Figura 3 - <i>Sankey-chart</i> entre os principais códigos da pesquisa e entrevistas femininas.....	31
Figura 4- Mapa de relações entre as categorias	31
Figura 5 - Quadro analítico de exposição dos temas	32
Figura 6 - Por que há poucas mulheres na Justiça Federal?.....	38
Figura 7 - Quais são as características para o bom exercício da Magistratura?.....	100

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CNJ: Conselho Nacional de Justiça

CJF: Conselho da Justiça Federal

TRF: Tribunal Regional Federal

TNU: Turma Nacional de Uniformização

JF: Justiça Federal

JT: Juiz/juíza Titular

JS: Juiz/juíza Substituto/a

Des: Desembargador/a

Res: Resolução

CF: Constituição Federal

ENFAM: Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento da Magistratura

AJUFE: Associação dos Juízes Federais

CNMP: Conselho Nacional do Ministério Público

ANAMATRA: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho

AMB: Associação dos Magistrados Brasileiros

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	1
PARTE I – PRESSUPOSTOS TEÓRICOS E METODOLÓGICOS	5
1 CONSIDERAÇÕES EPISTEMOLÓGICAS E CONCEITUAIS	5
1.1 Epistemologia feminista	5
1.2 Fundamentos teóricos para uma análise feminista da instituição judicial.....	6
1.3 A pseudoneutralidade de gênero	10
1.4 A feminização da esfera pública e suas classificações	13
1.5 Magistratura e o feminino	14
2. PERCURSO METODOLÓGICO E PESQUISA EMPÍRICA	19
2.1. Características do objeto de pesquisa.....	19
2.2. Dados sociodemográficos da Magistratura	22
2.3. Roteiro de pesquisa.....	25
2.3.1 Desenho de pesquisa.....	25
2.3.2 Instrumento	26
2.3.3 Seleção da amostra	26
2.3.4 Análise dos dados	27
2.3.5 Dados sociodemográficos e esclarecimentos analíticos preliminares	27
PARTE II – RESULTADOS DA PESQUISA.....	34
3 DESAFIOS PROFISSIONAIS FEMININOS	34
3.1 Escolha da carreira e do concurso	34
3.1.1 Por que a Justiça Federal tem menor participação feminina do que a Justiça Estadual e do Trabalho?.....	37
3.1.2 Imparcialidade do concurso público.....	41
3.1.3 Bancas organizadoras de concurso público	47
3.1.4 Promoção de diversidade pelo concurso público	51
3.2 Conciliação e equilíbrio entre vida pessoal e profissional	54
3.3 Obstáculos à ascensão feminina na Magistratura Federal	61
3.3.1 Promoção: a estagnação é uma escolha?	61
3.3.2 Participação e visibilidade feminina.....	66
3.3.3 As regras informais de ascensão na carreira.....	71

4 CULTURA ORGANIZACIONAL E IDEOLOGIA PROFISSIONAL	80
4.1 A cultura organizacional do produtivismo e seu viés de gênero	80
4.2 Gênero e o exercício da Magistratura	83
4.3 Relações de gênero e violência simbólica.....	87
4.4 Associação de classe e a arena política da Magistratura Federal	92
4.5 Capital social e articulação entre juízas federais.....	95
4.6 Atributos para o bom exercício da Magistratura	99
5 ESTRUTURA INSTITUCIONAL E PARTICIPAÇÃO FEMININA.....	102
5.1 Problemas de desenho institucional e participação feminina.....	102
5.2 Cursos de formação, aprimoramento e atualização: onde estão as mulheres?	103
5.3 Inadequação das sedes da Justiça Federal a pessoas com filhos	107
5.4 Teletrabalho e trabalho híbrido: caminhos de conciliação?.....	111
5.5 Medidas afirmativas de incentivo à diversidade de gênero no Judiciário	115
5.6. O olhar masculino percebe o viés de gênero?	120
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	125
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	131
ANEXO I – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	143
ANEXO II – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA	145
ANEXO III – DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS DAS PESSOAS ENTREVISTADAS	148

INTRODUÇÃO

O Judiciário brasileiro, enquanto poder do Estado Democrático de Direito, pretende tutelar direitos fundamentais e defender grupos minorizados. Todavia, sua composição não reflete a diversidade da população do país. No caso das mulheres, a sua participação nos espaços públicos brasileiros se inicia na esteira do movimento internacional de emancipação feminina das décadas de 1960-1970 e da redemocratização brasileira, a contar de 1988. A presença feminina nas carreiras jurídicas cresce a partir de então, a despeito de o Direito ser um espaço tradicionalmente associado ao bacharelismo de uma elite masculinizada. Em razão da possibilidade de amplo acesso via concurso público, supunha-se que as mulheres sobrepujariam a hegemonia masculina com o decurso do tempo. Ainda se vivia esta esperança quando, em meados dos anos 2000, ingressaram as primeiras ministras no Supremo Tribunal Federal e as primeiras presidentes de Tribunais Regionais Federais. Estes marcos históricos pareciam indicar que as mulheres logo tomariam os órgãos de cúpula do Judiciário.

Esta expectativa, porém, não se confirmou. O relatório “Participação feminina na magistratura – atualizações” (CNJ, 2023^a, p. 6) informa que a série histórica (iniciada em 1988) não permite projetar a data em que haverá uma correspondência entre o percentual de mulheres na população e o percentual de juízas. A Justiça Federal, foco do presente estudo, segue, aliás, movimento inverso em relação aos demais ramos do Judiciário, com queda do quantitativo de juízas entre 2008 e 2018 (CNJ, 2019). Se em 1988 as mulheres deste ramo do Judiciário representavam 34,6% do contingente, em 2023, esse número decresceu para 32% (CNJ, 2019, p. 16-17; CNJ, 2023a, p. 8). Ademais, o percentual de desembargadoras federais decresceu de 24,5%, em 2019, para 19% em 2023 (CNJ, 2019, p. 17 e CNJ, 2023a, p. 8). O percentual de mulheres ingressantes na Justiça Federal é inferior à Justiça Estadual e do Trabalho, e, oscilando entre 0 e 38% no período entre 2000-2022, não permite inferir uma tendência de aumento no acesso de mulheres ao cargo (CNJ, 2023a).

O Judiciário Federal mantém o grupo feminino em posição de subalternidade. Entre os servidores e servidoras, as mulheres ocupam mais da metade dos cargos de confiança e de chefia. Elas são também a maioria na função de estágio. Estas cifras não se reproduzem quando se trata da magistratura e, menos ainda, nos órgãos de cúpula das Cortes (CNJ, 2019, p. 7-17). O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) indica 2002 como o pico da participação de mulheres como magistradas (com quase 40%). A partir de então, o ingresso de Juízas na Justiça Federal decresce em encontro ao percentual de 30% (CNJ, 2019, p. 16). Em acréscimo, permanece a

retenção das magistradas federais nos níveis de ingresso da carreira, na função de juíza federal substituta (*ibid.*). Portanto, a Justiça Federal não está em processo de aumento de representação feminina e de diversidade nas suas instâncias de poder decisório, mas exatamente o contrário. Em suma, o mero transcurso do tempo não tem se revelado suficiente para a superação da desigualdade na participação feminina.

Diante dessas considerações, constata-se uma restrição não escrita à participação feminina no Judiciário. O chamado “teto de vidro” gera uma segregação horizontal de gênero (Prá; Cegatti, 2016). As barreiras são sistêmicas, porém de difícil visualização, e impedem a ascensão hierárquica profissional das mulheres. Eagly e Carli (2007) propõem a substituição da expressão “teto de vidro” (*glass ceiling*) pela imagem do labirinto (*labyrinth*), uma vez que o avanço profissional feminino deve ser compreendido como um percurso complicado, em que é preciso ir e voltar, recomeçar e refletir sobre a trajetória já percorrida (*ibid.*). Quem permanece longo período em um labirinto perde a perspectiva de onde está e do tempo, pois todos os caminhos parecem miragens ou becos sem saída. É esta ambivalência do aprisionamento invisível que cunhou o termo “labirinto de cristal” (Chaves, 2021, p. 290).

A despeito de já existirem levantamentos numéricos sobre a diversidade de gênero, há espaço para pesquisas qualitativas acerca dos mecanismos de atuação do viés androcêntrico do Judiciário que resultam no prejuízo do desempenho profissional do grupo feminino e, em consequência, na ausência de diversidade de gênero nesta instituição de poder. Para superação do “teto de vidro” ou do “labirinto de cristal” é essencial analisar como a cultura organizacional e o desenho institucional atuam e quais as políticas públicas são eficientes à superação das barreiras de gênero. A presente investigação se insere nesse contexto, com apoio nas pesquisas sobre magistratura e gênero desenvolvidas por Bonelli (2010; 2016), Sciammarella (2020), Chaves (2021), Yoshida (2022) e Kahwage e Severi (2019). Uma vez que a Ciência Jurídica, enquanto aspecto formal normativo, falha em justificar a ausência de mulheres em posição de poder em geral, serão utilizados na presente análise os instrumentos da Ciência Política e dos estudos de gênero, a saber: as teorias neoinstitucionalistas (Hall; Taylor, 1996, p. 946), as teorias feministas (Dorlin, 2021; Haraway, 1995; Harding, 1993; Facio, 2002; Scott, 2019), bem como a epistemologia de Foucault (2008) e a sociologia de Bourdieu (1989a, 1989b, 2020). Com este embasamento teórico, busca-se explicar os obstáculos formais e informais que impedem uma participação feminina efetiva no Judiciário Federal.

O trabalho está dividido em duas partes. A primeira etapa é de revisão bibliográfica dos pressupostos teóricos da dissertação. Pretende-se apenas abordar as bases conceituais que informaram o trabalho de campo, sem exaurir as discussões destes temas, notoriamente

complexas. Faremos um breve endereçamento (1) dos fundamentos epistemológicos e sociológicos que amparam a abordagem teórica, (2) das bases do institucionalismo e do profissionalismo, (3) do viés de gênero¹ que perpassa a ideologia supostamente neutra das instituições à forma como ocorre a feminização da esfera pública e (4) das tensões entre o Judiciário como instituição e o feminino. A segunda parte, que reputamos ser a efetiva contribuição deste trabalho aos estudos sobre participação feminina na magistratura, será mais extensa e se refere à etapa empírica do estudo, em que (1) serão retomados os dados estatísticos já disponíveis conforme censos e levantamentos oficiais do Conselho Nacional de Justiça e de outras instituições para cotejar com (2) os resultados da pesquisa qualitativa.

A etapa empírica constitui nosso esforço de contribuir com a área, ao tratar sobre as experiências profissionais de promoção e participação vivenciadas pelas pessoas entrevistadas em cotejo com a sua condição de gênero, tendo em vista a insularização de mulheres em espaços de hierarquia inicial ou de pouco prestígio. Para tanto, entre abril e junho de 2023, realizamos entrevistas semiestruturadas até a saturação com 21 membros da magistratura federal de todas as regiões do país (18 juízas e 3 juízes federais), para posteriormente amparar as inferências causais obtidas em refinamento qualitativo à luz da análise de conteúdo de Bardin (2002). O instrumento de pesquisa tentou apurar a subjetividade de juízas federais quanto às suas impressões sobre os símbolos de gênero e sobre a existência de um viés da instituição que privilegia o masculino ou, ainda, que invisibiliza o feminino, criando um obstáculo informal à ascensão de mulheres. Adicionalmente, foram ouvidos juízes federais a fim de cotejar algumas dessas impressões desde o enfoque de gênero. Do conjunto destes elementos são extraídos os subsídios para as considerações finais do estudo.

Os objetivos da pesquisa são mapear: (1) a presença feminina no Judiciário Federal com base nos dados do CNJ; (2) as experiências de participação e de promoção vivenciadas pelas pessoas entrevistadas em cotejo com o seu gênero; (3) a lógica do apropriado da instituição e a existência de preconceções, que vinculam o profissionalismo às características socialmente ligadas ao masculino; e (4) os processos de formação de “tetos de vidro” e de insularização de mulheres em espaços de hierarquia inicial ou de menor prestígio.

O tratamento dos dados levantados após as transcrições das entrevistas deu-se com o amparo do software AtlasTi para inferência e interpretação dos elementos colhidos (Bardin, 2002). As informações foram sistematizadas de maneira a tentar concatenar o trajeto dentro do labirinto de cristal, desde a opção por ingressar na magistratura, as amarras simbólicas e afetivas

¹ Nosso conceito de viés de gênero será definido na subseção deste trabalho “A ideologia da neutralidade de gênero”.

que obscurecem o percurso, os obstáculos até o centro de poder e os caminhos possíveis para a paridade de gênero. Assim, iniciamos tratando do acesso à carreira e dos primeiros desafios profissionais femininos, a saber, critérios para a escolha da carreira; e por que a Justiça federal tem menos mulheres do que a Justiça Estadual e do Trabalho? Questionamos se existe (im)parcialidade no concurso público e como este meio poderia promover maior diversidade na Justiça Federal, bem como qual a relevância da composição da banca organizadora do certame.

A seção seguinte trata da conciliação entre a vida profissional e pessoal (especialmente familiar), tema inevitável em análises sobre o mercado de trabalho feminino. Em continuidade, uma vez superada a barreira inicial de acesso ao cargo e as contingências das demandas pessoais, passamos a tratar dos obstáculos que se interpõem à ascensão feminina na magistratura federal. Aqui, colocamos em causa a voluntariedade destas mulheres na estagnação profissional, o porquê de elas permanecerem invisíveis e se operam regras informais que dificultam as suas aspirações profissionais. Este último tema é o gancho para a etapa seguinte, em que procuramos abordar o âmago ideacional da instituição, a forma de exercer o poder de acordo com o gênero, como ocorre a violência simbólica contra as juízas federais, a arena política da magistratura via associativismo, e os modos de articulação de capital social para abrir espaços dentro da instituição desenvolvidos pelas juízas federais, assim como quais as suas percepções sobre as qualidades necessárias para o bom desempenho da função.

Por fim, a última seção endereça o desenho institucional e como ele perpetua as juízas federais em condição de invisibilidade e subalternidade, de modo que a organização, afirmando-se “neutra”, tem um viés androcêntrico. Neste aspecto, tratamos das dificuldades de aprimoramento e de formação das mulheres, da inadequação arquitetônica das sedes do Judiciário e da carência de estrutura para acolhimento de pessoas com filhos. O encaminhamento final dá possíveis soluções via ampliação dos regimes híbridos de trabalho ou de adoção de medidas afirmativas transformadoras para o incentivo à diversidade de gênero. As falas dos juízes federais, ouvidos na investigação, são contempladas ao final da seção.

Feitas estas considerações sobre a proposta de trabalho, seus objetivos e o roteiro da exposição dos resultados, a próxima parte é dedicada a apresentar os pressupostos teóricos do estudo, tendo em vista os debates relativos às epistemologias feministas e aos estudos de gênero em cotejo com o neoinstitucionalismo.

PARTE I – PRESSUPOSTOS TEÓRICOS E METODOLÓGICOS

1 CONSIDERAÇÕES EPISTEMOLÓGICAS E CONCEITUAIS

1.1 Epistemologia feminista

As teorias feministas têm como função desenvolver mecanismos que identifiquem e critiquem as relações de dominação entre os gêneros, de modo a formar ferramentas de conscientização e resistência (Mackinnon, 2005). Constituem-se, por conseguinte, em um processo de historicização (genealogia) e de conscientização sobre uma relação de poder (Dorlin, 2021). Elsa Dorlin (2021), ao tratar da epistemologia feminista, invoca a teoria de Foucault. Em “A arqueologia do saber”, Michel Foucault (2008) propõe uma análise acerca da constituição do conhecimento através da arqueologia das formas discursivas (2008). Segundo o autor, o conhecimento, seja científico ou ideológico, é moldado pelas condições políticas que determinam as posições do sujeito e os domínios do saber. O discurso é a unidade base da formação do saber e é constituído por enunciados submetidos a uma regularidade conformadora. O objeto do discurso depende de um feixe de relações estabelecidas em diversas áreas e da posição do sujeito que o enuncia. A prática discursiva é um conjunto de regras que definem, para uma determinada época e área social, econômica, geográfica ou linguística, as condições de exercício da função enunciativa. A episteme é uma visão de mundo comum a todos os sujeitos de uma dada época e local que impõe normas e postulados ao discurso e permite a consolidação de uma forma discursiva em cientificidade formalizada (*ibid.*, p. 43-215). A epistemologia feminista retoma a noção foucaultiana de que o ideal de neutralidade do trabalho científico é histórica e subjetivamente situado. Inexistem, ademais, sistemas de pensamento completos (Collins, 2016, p. 116).

A instabilidade das categorias analíticas das ciências para a teoria feminista é apontada por Harding (1993), que propõe uma forma diversa de compreensão do conhecimento, por meio de uma pesquisa com ponto de vista (“standpoint”). Não se pretende abandonar a objetividade científica, mas vincular-se a uma “objetividade forte (‘strong objectivity’)”. A epistemologia feminista, analisada sob uma lente foucaultiana (2008), objetiva desconstruir a neutralidade da ciência e denunciar o androcentrismo das concepções epistemológicas que regem o conhecimento. Além disso, evidencia que os sujeitos e os espaços em que são articuladas as unidades de discurso científico legitimado são compostos por um grupo exclusivo, homogêneo e hegemônico. É necessário trazer para o centro dos debates acadêmicos pessoas e questões até

então marginalizadas e desqualificadas pela ciência tradicional (Dorlin, 2021; Collins, 2016; Carneiro, 2005; Haraway, 1995).

É sobre estes fundamentos que o presente estudo pretende evidenciar como a construção institucional do Judiciário ocorre sobre uma formação discursiva de neutralidade que denega a presença feminina. A análise do acesso, participação e diversidade no Judiciário não pode ocorrer sob um enfoque de distanciamento formal do objeto de estudo, mas trazendo os grupos invisibilizados pela instituição para o centro do debate. Por esta razão, esta pesquisa se orientou por uma fase empírica de entrevistas semiestruturadas com juízas e juizes, como modo de trazer à luz os “saberes localizados” destas pessoas e, conseqüentemente, propiciar a realização de inferências (Bardin, 2002, p. 39). O método qualitativo aliado aos estudos de gênero prioriza a interação com as sujeitas. A mulher não é um objeto de pesquisa (como poderia fazer crer a epistemologia científica tradicional), pois é considerada em sua subjetividade e individualidade, dentro de uma troca entre entrevistadora e entrevistada (Calvelli; Lopes, 2012). Passemos a este ponto, portanto.

1.2 Fundamentos teóricos para uma análise feminista da instituição judicial

Nossas premissas teóricas para a compreensão do fenômeno do Judiciário como espaço de poder partem das ideias desenvolvidas por Pierre Bourdieu. Os conceitos de *habitus* (regras do jogo e senso do jogo) e de “campo” (espaço em que o jogo é travado) (Almeida, 2017; Bourdieu, 1989b) são instrumentais à análise da conformação do Judiciário como instituição.

Segundo Bourdieu (2011, p. 97), as práticas sociais são explicadas a partir da “fórmula” de correlação entre “[*habitus*) + (*capital*)] + campo”. O *habitus* configura um sistema de percepção e de apreensão de práticas que o agente adquire com o decorrer de sua experiência em certa posição social. Ele rege a ação e é um meio de cognição da realidade, em que comportamentos são incorporados pelos sujeitos ainda que inconscientemente, de modo a internalizar a ordem social (Bourdieu, 1989b). O *habitus* é a “estrutura estruturante” em que se uniformizam predisposições duráveis a certos comportamentos, posturas e formas de apresentação entre membros de um mesmo campo (Sckell, 2016, p. 159-161). As posições ocupadas e as relações de força entre os agentes são dadas pelos capitais (econômico, cultural e social), os quais, conforme volume e estrutura, podem garantir o exercício do poder (Bourdieu, 2011; Weimer, 2020). Através da reconversão, os capitais são instrumentalizados para sua reprodução e modificação de natureza (por exemplo, uso do capital econômico para custear os estudos e obter capital cultural), de forma a assegurar a transformação do patrimônio

simbólico dos sujeitos (Bourdieu, 2011). O campo é um instrumento para compreensão da realidade (Almeida, 2017, p. 126). Trata-se de uma rede de relações objetivas em que os ocupantes atuam conforme sua distribuição de recursos materiais ou imateriais (capitais) (Weimer, 2020, p. 20). A metáfora que permite a melhor visualização da teoria de Bourdieu é a do jogo, em que o campo configura as suas regras e limites, enquanto o *habitus* representa o conhecimento destas regras, senso do jogo² e as habilidades que os jogadores desenvolvem para alcançar sucesso (Almeida, 2017).

A teoria bourdieusiana fornece parte das bases para a elaboração do neoinstitucionalismo (Dimaggio; Powell, 1991). O neoinstitucionalismo, ao romper com o behaviorismo, busca “trazer o Estado de volta”³ para o centro da análise na Ciência Política com o fim de melhor compreender (i) a relação entre instituições e as condutas dos agentes e (ii) como ocorre a organização e modificação institucionais (Hall; Taylor, 1996). A instituição é a categoria central desta linha teórica, sendo definida como regras ou arranjos sociais informais organizados para estabelecer *scripts* de comportamento, limitar custos transacionais, regular expectativas, mediar conflitos, maximizar eficiência e resolver problemas de ação coletiva (Hall; Taylor, 1996; Jackson, 2010; Contessa, 2023). Ela é, dentro do tecido social, o meio para a atuação e o espaço em que ocorre a resolução de conflitos e a convergência de interesses (Dimaggio; Powell, 1991).

Uma vez que as relações sociais são contínuas, forma-se um equilíbrio⁴ dentro da performance dos agentes, cujas escolhas/preferências se amoldam ao desenho institucional pré-estabelecido. Daí se origina uma *lógica de adequação*, em que o agente, ao determinar sua conduta, orienta-se por aquilo que é considerado como procedimento apropriado para o sucesso de seus interesses dentro da instituição. Esse reforço cíclico de condutas tem amparo em concepções ideológicas e explica a razão pela qual os sujeitos dentro da instituição mantêm *scripts* de comportamentos que lhes são desfavoráveis ou que resultam em arranjos subótimos. A forma de agregação dos interesses não resultará necessariamente na soma das vontades individuais (Immergut, 1998).

² Segundo Bourdieu (2021, p. 114), “O senso do jogo consiste em se encontrar não no lugar onde o jogador adversário parece que vai mandar a bola, mas precisamente onde ele a mandará – para pegá-lo de surpresa. (...) Estamos, portanto, numa lógica em que os agentes, enquanto portadores de disposições, são absolutamente constitutivos do jogo: são eles que o definem, que o fazem funcionar e as próprias regras e restrições do jogo só agem sobre aqueles que têm o senso do jogo, o que também é muito importante. Com efeito, ter o senso do jogo é ser livre em relação ao jogo porque compreendemos sua necessidade: aquele que tem o senso do jogo, por exemplo, economiza energia em relação àquele que não o tem porque ele se encontra imediatamente no lugar certo enquanto o outro começa indo para o lugar errado”.

³ Tradução livre de “bringing the state back in” (Hall, 1993, p. 292).

⁴ Equilíbrio de Nash.

Em razão do reforço de comportamentos pela sua repetição, as instituições costumam ser dotadas, conseqüentemente, de uma inércia natural. Por isso, mais importante do que definir o que são as instituições é determinar como modificá-las. A maioria das modificações ocorre por vias graduais, pelos processos de *layering* (adição de regras novas sem exclusão do corpo normativo anterior), *drift* (reprodução das regras com modificações sutis em sua forma de aplicação para casos novos ou diferentes) ou *conversion* (nova interpretação sobre o teor das regras) (Mahoney; Thelen, 2009, p. 15-18). As pessoas e grupos que conseguem avançar modificações do desenho institucional são denominados por Childs e Krook (2009, p. 138) de *critical actors*. Trata-se de expressão utilizada a partir do termo “massa crítica”, para enfatizar a importância de agentes, enquanto *political entrepreneurs*⁵ (ou grupo de agentes), na formulação de novas normativas em favor da equidade de gênero.

A incorporação de ideias ao discurso institucional implica a consolidação (institucionalização) de elementos simbólico-culturais à estrutura, segundo o neoinstitucionalismo discursivo de Vivien Schmidt (2008). Hall (1993) também coloca o aspecto ideacional no centro de sua análise institucional. Fazendo um paralelo com a teoria de Thomas Kuhn acerca dos paradigmas científicos, afirma que instituições ligadas às áreas técnicas e de conhecimentos especializados são propícias a desenvolver um paradigma de crenças, o qual representa a moldura ideológica que orienta as escolhas e preferências dos agentes. Mudanças de primeira e segunda ordens, segundo este autor, atuam de forma incremental dentro de uma mesma moldura (paradigma). Apenas por meio de uma transformação de terceira ordem, quando as “anomalias” no desenho institucional não podem mais ser socialmente admitidas, ocorre uma mudança de paradigma hábil a ensejar a reforma da perspectiva que orienta a instituição. Esta superação do paradigma de crenças, para Hall (1993), depende de um processo mais complexo do que o simples aprendizado institucional pelo decurso do tempo, pois não se trata de uma questão técnica, mas de decisão política de transformação da perspectiva de compreensão das finalidades da instituição. Portanto, a virada de paradigma de crenças de uma instituição técnica é mais sociológica do que científica.

⁵ Admite-se que *public entrepreneur* é um conceito em disputa. Hederer (2007, p. 3-4) trata do tema *public entrepreneurs, policy entrepreneurs* ou *bureaucratic entrepreneurs* como os agentes que encabeçam inovações na atividade burocrática ou nas políticas públicas. Já Klein *et al.* (2010, p. 2-3) definem “Public entrepreneurship is manifest in a variety of activities, such as changing the institutional environment or rules of the game, establishing new public organizations, creating and managing new public resources, and taking advantage of spillovers by private action for the wider good. (...) One important manifestation of public entrepreneurship is novelty or innovation regarding the institutional environment or rules of the game (constitutions, laws, norms, property rights, and regulatory systems), our first level of analysis above”.

Louise Chappell e Georgina Waylen (2013) alinham os estudos de gênero ao neoinstitucionalismo ao conectar os arranjos organizacionais e o ideário que os sustentam com os papéis de gênero. Ou seja, reconhecem que o aspecto ideacional das instituições ampara um viés androcêntrico nas esferas de poder, a despeito de se apresentarem como arranjos neutros. Thomson (2017) afirma que o institucionalismo feminista é um campo em crescimento na Ciência Política, ao endereçar como a organização institucional impacta, favorece ou obstrui a representação de gênero. Deste modo, pode-se rastrear os processos que tornam uma instituição impermeável à participação feminina ou identificar qual o trajeto promovido para alterações no desenho institucional que avançam a paridade de gênero.

Pela breve exposição acima, o Judiciário é uma instituição por excelência e certamente se vincula a elementos que se pretendem técnico-científicos dentro de um campo independente dos esquemas sociais (Bourdieu, 1989a), e, portanto, propício a desenvolver seu próprio paradigma de crenças (Hall, 1993). O profissionalismo é a moldura institucional que sustenta a lógica da especialização obtida por meio de curso superior e faz parte dos esquemas ideacionais latentes à organização do Judiciário como instituição (Bonelli, 2016). Este conceito abrange os códigos de autorregulamentação de condutas e de ética profissional fixadas por uma classe e que implica poder de inclusão e/ou exclusão dos membros do grupo (Backhouse, 2003b; Bolton; Muzio, 2008). Relaciona-se, por conseguinte, com as definições bourdieusianas de *habitus*⁶. Para nossa pesquisa, com base na teoria de Hall exposta acima, o profissionalismo é o paradigma de crenças que orienta a compreensão dos agentes sobre o funcionamento institucional.

Com esses conceitos, retomamos as razões pelas quais a livre inscrição de mulheres nos concursos públicos e a variável tempo não foram suficientes para a ampliação da diversidade no Judiciário. A igualdade formal de oportunidade de participação em concursos e na carreira não tem conseguido angariar número de mulheres suficientes para equipará-las aos homens dentro dos quadros, pois representam alterações superficiais que não alteram o paradigma de crenças da instituição sobre o profissionalismo. Trata-se da hipótese de *layering*, em que uma

⁶ “(...) *system of schemes of perception and appreciation of practices, cognitive and evaluative structures which are acquired through the lasting experience of a social position. Habitus is both a system of schemes of production of practices and a system of perception and appreciation of practices. And, in both of these dimensions, its operation expresses the social position in which it was elaborated.*” (Bourdieu, 1989b, p. 19). Dimaggio e Powell relacionam a teoria de Bourdieu com o campo da teoria social institucionalista para explicar como agentes estrategicamente orientados por vezes reproduzem ou aquiescem a estruturas sociais ineficientes ou contra seus interesses (1991, p. 26). É possível aventar, com base na teoria de Bourdieu, as razões pelas quais juízas reproduzem comportamentos masculinos dos colegas ou se recusam a reconhecer a existência de preconceitos dentro da instituição judicial. Essa prática de assimilação ao padrão masculino por magistradas pioneiras é narrada por Sciammarella (2020, p. 180).

camada de normas nova é depositada sobre as regras anteriores que já formam a estrutura (Mahoney; Thelen, 2009, p. 15-18). Nessa linha, sobre as regras que formavam as instituições de poder, tal como é o exemplo do Poder Judiciário, a contar dos anos de 1970, passaram a ocorrer pressões exógenas (advindas do próprio movimento de mulheres, da sociedade civil, política internacional, normas de direitos humanos etc.) para aceitação de mulheres nos quadros. Sobre as normas estruturais da organização judiciária, depositou-se a regra de admissão de mulheres. Entretanto, essa nova norma se assentou sobre um corpo de regras já sólido e impermeável acerca do perfil dos membros e de sua forma de atuação baseado em caracteres do gênero masculino (Acker, 1992). Então, se, para o público externo, o Judiciário admite mulheres, em sua dinâmica interna, o *habitus* reduz as oportunidades de acesso e ascensão femininas em razão de seu viés androcêntrico (Contessa, 2023). Conforme esclarece Bonelli (2010, p. 277), “o ‘nós’ exteriorizado é corporificado pela neutralidade do profissionalismo, que invisibiliza as especificidades”. O androcentrismo não é exposto, pois as regras da instituição se apresentam como “neutras”, ou seja, como regras gerais e abstratas, ou tomam a forma de normas de conduta não escritas. Por isso, passaremos agora a tratar sobre o viés de gênero das instituições e da suposta neutralidade de gênero dentro da estrutura profissional judicial.

1.3 A pseudoneutralidade de gênero

O gênero “é uma forma primeira de significar as relações de poder” (Scott, 2019, p. 69), pois é um dos elementos por meio dos quais são compreendidas as relações humanas em sociedade. Supostamente testemunhando as características do sexo, ele é constantemente invocado para justificar como devem se dar as posições sociais (*ibid.*).⁷ O termo passou a se distanciar do conceito de sexo, ganhando um contorno social e relacional após os estudos de Ann Oakley (Dorlin, 2021; Facio; Frías, 2005). A partir de então, o gênero configura os padrões

⁷ Não se pretende aqui avançar sobre outro tema também de relevância que é a crítica à compreensão da experiência de gênero (ou mesmo de raça, religião, grupo cultural) como um bloco monolítico, o qual reduz a um essencialismo que ignora a experiência pessoal e a subjetividade de cada pessoa que integra um grupo. No âmbito da teoria feminista, por exemplo, acaba-se por entender isso como o todo formado por mulheres brancas, heterossexuais, de classe média e formação profissional (sobre o assunto, veja-se Crenshaw (1989), Phillips (2010) e Graycar (1995)). Não se pode ignorar, portanto, que as considerações acerca da mulher no Judiciário perpassam também interseções com outras experiências, como minoria racial, étnica, religiosa e de orientação sexual (Schultz; Shaw, 2013, p. 24). Na lição de MacKinnon (2005), presumir que todas as mulheres são iguais é a pedra de toque do sexismo. A sua essencialização como *outro* ou como grupo destacado do gênero humano faz sentido dentro de uma estrutura androcêntrica em que o padrão é masculino. A teoria que pensa o feminino como uma experiência única e monolítica, portanto, reproduz um padrão de pensamento androcêntrico (*ibid.*, 2005).

de símbolos que compõem os processos sociais de diferenciação e de dominação através de distinções relacionais entre o masculino e o feminino (Acker, 1992).

Para os fins do presente trabalho, o termo “gênero” é utilizado no sentido de definição de atributos culturalmente construídos como decorrentes das concepções de masculino e feminino, que podem coincidir ou não com as designações biológicas sexuais. Reconhece-se a distinção entre feminino/masculino X mulher/homem, bem como que tal binariedade constitui um conceito precário. No entanto, espaços tradicionais, como aqueles frequentados por agentes políticos, costumam contar com atores que orientam suas condutas como se sexo e gênero fossem conceitos coincidentes (Chappell; Waylen, 2013). Transpondo-se igual lógica para o Judiciário, especialmente considerando suas características de perfil tradicional conservador, potencialmente cego para as distinções aqui descritas, o tema de gênero é, em regra, correlato à participação de mulheres (Contessa, 2023).⁸ Comprova esta afirmação o fato de que o censo de 2023 do CNJ foi o primeiro instrumento a indagar e distinguir o sexo de atribuição da identidade de gênero dos membros da magistratura. Ainda assim, a ampla maioria se afirmou cisgênero (96,4% - CNJ, 2023b). Por esta razão, no *corpus* das entrevistas, os termos “mulher”, “sexo” e “gênero” aparecem como conceitos aproximados ou sinônimos.

Superada essa introdução de delimitação conceitual, cumpre notar que a política, o Direito e o Estado são estruturas desenvolvidas por homens e para homens, e definidas, como vimos em nossas considerações epistemológicas, por uma pseudoneutralidade universalista (Facio; Frías, 2005). As instituições políticas foram construídas pela Ciência Política liberal a partir de uma divisão entre a esfera pública, em que o poder é exercido, e a esfera privada, familiar, pressuposta e não discutida (Okin, 1998; Young, 2012). Tradicionalmente, atribuiu-se à primeira as características do masculino, ao passo que, à última, os símbolos do feminino (Bourdieu, 2020).

O espaço público designado para as mulheres é, em verdade, um **não espaço**, uma exigência de invisibilidade próxima da própria inexistência⁹. Ainda que nunca tenham sido completamente excluídas da vida pública, a sua participação é alicerçada em práticas patriarcais (Pateman, 2013). As mulheres da classe trabalhadora e racializadas sempre trabalharam fora de sua esfera doméstica, porém sua ocupação do espaço público é em condição de subalternidade

⁸ Facio e Frías (2005, p. 273) esclarecem que “*para el derecho, sexo y género, en relación a las mujeres, son fusionados en un solo concepto: el sexo femenino, entendido como un hecho natural, ahistorico e inmutable*”.

⁹ Patricia Hill Collins (2016, p. 105-106) descreve como trabalhadoras domésticas negras têm sua presença ignorada pelos empregadores. Citando Judith Rollins, ela menciona que esta invisibilidade é um aspecto de negativa da dignidade humana, pois a própria existência da pessoa é desconsiderada.

para a consecução de atividades sem prestígio¹⁰ e não reconhecidas como um trabalho profissional.¹¹ Ao feminino coube visibilidade em uma única instituição: a família (Acker, 1992; Young, 2012). A esfera pública é considerada espaço de igualdade neutro pela suposta ausência de gênero, mas, na realidade, é marcada pela ausência do feminino. Esta pseudoneutralidade é parte do âmago ideacional que orienta as instituições de poder e determina a existência de seu viés de gênero, como definiremos a seguir.

O viés de gênero nas instituições ocorre de forma nominal e/ou substancial. A primeira decorre da captura pelo gênero masculino, normalmente atribuível ao ingresso e dominação dos espaços da estrutura por homens. No âmbito substancial, dadas as construções androcêntricas da estrutura, o acesso de mulheres pouco influencia no funcionamento da instituição ou nos *scripts* de comportamento. Tais expectativas de conduta, a seu turno, apresentam-se como neutras, mas reproduzem arranjos culturalmente masculinos (seja por códigos de vestimenta – uso de terno, pelo estilo adversarial de debate etc.) (Chappell; Waylen, 2013; Facio; Frías, 2005). A binariedade dos gêneros é, então, usada como anteparo para a ideologia do bom profissional ou, lado outro, para formar bolsões de trabalho feminino (normalmente serviços de cuidado) pela sedimentação e feminização de certas atividades laborais, ponto que será explanado no próximo ponto deste estudo.

Aspectos chave da estrutura se organizam em regras não escritas, e o arranjo político e normativo é idealizado para um *homem universal*, que rege a lógica da adequação nas instituições de poder (Thomson, 2017; Mackay *et al.*, 2009). Se as características do gênero masculino são tidas como sinônimo das qualidades esperadas do profissional (Chappell; Waylen, 2013), o *habitus* da instituição orientará a reprodução desse comportamento e a supressão dos atributos dissonantes (Bourdieu, 1989a). Este elemento é o que Acker (1992, p. 567) denomina de “*gendered understructure*”, uma *sub*estrutura de gênero: quando a organização da instituição se dá sob a presunção de que a atividade reprodutiva se dará fora de seu funcionamento. Essa estrutura, que se dá em nível subterrâneo, deve ser observada à luz de práticas organizacionais que permitem, conscientemente ou não, segregação de minorias e

¹⁰ Nesse sentido, Angela Davis (2016, p. 17) ressalta como a distinção entre esfera privada e doméstica detém significados diversos para a mulher preta. Uma vez que as mulheres pretas escravizadas estavam submetidas em tempo integral ao trabalho em condições de degradação e reificação, o âmbito da domesticidade seria precisamente o espaço de vivência afetiva e livre. A narrativa do feminismo liberal de que o trabalho era uma forma de liberdade por assegurar a independência econômica está estritamente ligada à pretensão, por mulheres brancas de certas classes sociais, de posições em nichos profissionais normalmente reservados aos homens brancos. “Enquanto trabalhadoras, as mulheres pobres sabiam por experiência própria que o trabalho nem libertava nem trazia realização pessoal, mas antes, na maior parte dos casos, explorava e desumanizava” (Hooks, 2019, p. 149).

¹¹ A exemplo da negativa histórica de reconhecimento de direitos trabalhistas às empregadas domésticas no Brasil, parcialmente sanada apenas com a Emenda Constitucional n.º 72 de 2013.

constroem imagens, símbolos e ideologias que justificam, explicam e legitimam a instituição (Acker, 1992, p. 567-568).

Do exposto, verifica-se que os estudos de gênero complementam o estudo das instituições ao trazer a perspectiva de hierarquias de gênero para análise das estruturas de funcionamento e da dinâmica de relações entre agentes no corpo da organização. Outrossim, tendo em vista as estatísticas sobre o Judiciário citadas na Introdução, aliadas às considerações acima acerca da dinâmica de regras informais na interação dos agentes sob uma lógica masculinista, percebe-se a importância de um diagnóstico acerca das percepções e impressões sobre o profissionalismo no âmbito do Judiciário e como este se relaciona aos elementos de gênero, um dos objetivos de nossa pesquisa. Convém tratar, agora, sobre as classificações da alocação do trabalho feminino.

1.4 A feminização da esfera pública e suas classificações

A contar da entrada substancial das mulheres no mercado de trabalho, passa a ser relevante o estudo dos ambientes por elas ocupados. Em análise sobre este processo, são instrumentais os conceitos de 1) *feminilização*: quando as mulheres são direcionadas às atividades profissionais que vão de encontro ao perfil de cuidadora;¹² e 2) *feminização*: quando uma atividade começa a ser vista como própria ou natural às mulheres (profissões “de mulher”) (Prá; Cegatti, 2016, p. 216). Os ofícios que se submetem a este processo passam, então, a gozar de menor reconhecimento ou remuneração frente àqueles que são compreendidos como masculinos (Prá; Cegatti, 2016, p. 225).

Quanto a parâmetros classificatórios de genderização, tem-se a *segregação horizontal* quando as mulheres são concentradas em atividades entendidas como femininas, e *segregação vertical* quando são formadas barreiras que impedem a ascensão hierárquica profissional (*ibid.*, 2016). Este último fenômeno é denominado de *teto de vidro*, dada a difícil visualização destas limitações informais, ou de *efeito tesoura*, em razão do corte progressivo do número de mulheres presentes conforme se avança na hierarquia de uma organização. Neste quadro, as mulheres ingressam em níveis de base da carreira profissional, mas são raras nos níveis mais elevados da estrutura de chefia (Prá; Cegatti, 2016). Eagly e Carli (2007) substituem a expressão “teto de vidro” (*glass ceiling*) pela metáfora do “labirinto de cristal” para denominar o

¹² A exemplo do Magistério e da Enfermagem.

aprisoamento invisível em um caminho cheio de obstáculos a que se submetem as mulheres no mercado de trabalho e na ascensão a posições de poder.

Em instâncias de poder e decisão, por isso, constata-se frequentemente a “masculinização do comando e a feminização da subalternidade” (Melo; Nastari, Massula, 2005, p. 14). As sistêmicas à ascensão feminina são classificadas em (I) *internas*, decorrentes da socialização conforme a construção simbólica do gênero feminino; (II) *externas*, que se vinculam à cultura organizacional institucional e à ideologia do profissionalismo de viés androcêntrico, e (III) interativas *decorrentes da divisão sexual do trabalho e dos deveres de cuidado* (Barberá Ribera; Estellés Miguel; Dema Pérez, 2009; Kahwage; Severi, 2019). Estas últimas são denominadas de interativas porque ocorrem em um contexto relacional e ora são autoimpostas pelas mulheres em razão das elaborações de gênero por elas internalizadas, ora são infligidas pela coerção ou desaprovação social decorrente do descumprimento destas funções. Bonelli (2016), a seu turno, denomina a segregação vertical como *estratificação*, e a horizontal de *sedimentação* (para organizar gêneros em enclaves com base em conceitos essencialistas) e *segmentação* (quando há redução das mulheres a áreas menos valorizadas). Considerando estes conceitos, faremos um apanhado de como ocorre o ingresso das mulheres na magistratura e da relação desta instituição com o feminino.

1.5 Magistratura e o feminino

Os juristas gozam de uma posição de elite social e política na formação do Estado nacional brasileiro desde o período do Império. A educação superior, inacessível à ampla população, aglutinou a elite especialmente nos cursos de Direito, que, por sua vez, eram ministrados apenas em um pequeno rol de instituições (Carvalho, 2008). As contingências econômicas necessárias à obtenção da titulação, essencial ao exercício das atividades jurídicas, restringiu o acesso aos espaços de poder estatal a um grupo específico, capaz de mobilizar recursos de suas redes de relações sociais, conformando o *bacharelismo* (Adorno, 1988).

A participação feminina no mercado de trabalho profissional e nos espaços de poder ocorreu apenas posteriormente. A matrícula de mulheres em cursos de Ensino Superior é admitida apenas com a reforma da educação de 1878 (Galvão, 2016). Na magistratura, Sciammarella (2020) ressalta a ausência de uma sistematização da história da participação feminina, de forma a tornar complexo determinar quem foi a primeira juíza. Ela menciona, dentre as pioneiras, que a primeira magistrada teria sido Auri Moura Costa, em 1939, a quem foi permitido participar do concurso em razão de seu nome ter sido considerado masculino

quando da inscrição.¹³ A seguir, refere-se o ingresso de Thereza Grisólia Tang, em 1954, no Tribunal de Justiça de Santa Catarina, de maneira que a presença de mulheres no Judiciário, neste período, é absolutamente pontual (*ibid.*). A partir dos anos de 1960 e 1970, a década da mulher na ONU, bem como os marcos internacionais de direitos das mulheres, favoreceram o espaço político para a atuação dos movimentos feministas em prol de direitos de liberdade e de cidadania (Vergo, 2017), a redundar na possibilidade de as mulheres ocuparem “profissões de prestígio” (ou seja, com titulação em instituição de Ensino Superior) (Weimer, 2020, p. 28).

O aumento da heterogeneidade da magistratura, seja em relação ao gênero, seja em relação à classe social, ocorre somente a partir dos anos de 1980 (*ibid.*). A sistemática de ingresso via concurso com respeito à ordem de classificação na nomeação dos aprovados foi importante para a superação de práticas clientelistas e nepotistas no Judiciário (Sciammarella, 2020). De todo modo, ainda predomina na atualidade um perfil cisgênero masculino, heterossexual, branco e oriundo de classe média ou alta, conforme informa o levantamento sociodemográfico da magistratura e a prévia do último censo do Judiciário (CNJ, 2018a e 2023b, respectivamente). O relativo aumento da diversidade, entretanto, “(...) passou a ser apresentado como o trunfo do profissionalismo do Judiciário, enfatizando o rigor da seleção por mérito” (Bonelli, 2010, p. 277), a permitir uma narrativa de superação do elitismo da instituição.

O viés de gênero nominal e substancial, que já tivemos oportunidade de endereçar acima, contamina esta pretensão de neutralidade baseada no mérito. A atividade jurisdicional, assim como outras instâncias de poder no Estado, é imbuída de elementos da ortodoxia masculina que formam o “profissionalismo cívico no mundo do direito” (Bonelli; Oliveira, 2020, p. 147). Elementos simbólicos definem a representação universal desta autoridade, de modo que “outros corpos que não refletem as imagens esperadas pelos pares e jurisdicionados precisam lidar com a ausência que essa representação produz, por vezes tentando mimetizar o modelo valorizado” (Bonelli; Oliveira, 2020, p. 147). Ou seja, a toga uniformiza e disfarça a individualidade de cada membro, para torná-lo *neutro* (adequado a um padrão universal masculino) (Schultz; Shaw, 2013; Boigeol, 2003; Junqueira, 2003).

¹³ Sciammarella (2020, p. 95) esclarece que “No Brasil, nunca houve uma proibição formal ao ingresso das mulheres na magistratura. Existia, entretanto, uma percepção implícita por parte da instituição (formada por homens) de que elas não estariam preparadas para o exercício da ‘profissão de magistrado’. O descrédito das mulheres para os concursos se dava de distintas maneiras: das inscrições indeferidas até a explícita discriminação na correção das provas, esses comportamentos foram recorrentes durante muitas décadas. Como afirmou Sidney Sanches, em entrevista para o projeto História Oral do Supremo, da Fundação Getúlio Vargas, ‘não queriam mulher na magistratura, achavam que era incompatível com a profissão’”.

Os processos de organização por gênero, portanto, não são estranhos à magistratura. Segundo Constance Backhouse (2003b), existem padrões de reações ao acesso de mulheres na magistratura, os quais ela classifica como: 1) exclusão/invisibilidade; 2) restrição do escopo de suas atividades; 3) negativa da diferença; e 4) intimidação ou *backlash*. O Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, por exemplo, já indicou que a *feminização* deveria ser temida, tomando como modelo a ser evitado o caso da magistratura francesa, pelo risco de desvalorização remuneratória (Bonelli, 2010). O receio da perda de prestígio e da condição estipendial é preocupação presente também nos Judiciários americano e europeu (Parmar, 2018; Shaw; Schultz, 2013; Boigeol, 2003, Epstein, 1981).

A insularização de juízas em varas de família ou da infância e juventude, em reprodução da vinculação do feminino com o espaço que simbolicamente lhe cabe, a família, demonstra o processo de *feminilização, segregação horizontal* ou *sedimentação* (Fragale Filho *et al.*, 2015). A mulher segue essencializada como cuidadora,¹⁴ e as construções simbólicas atribuem gênero às disciplinas jurídicas, induzindo-a para especialidades jurídicas específicas. Como se verá, este aspecto é reiteradamente referido na fase de campo de nosso trabalho. A *segmentação*, por sua vez, é representada pela pequena participação feminina em bancas de concurso público para ingresso na magistratura federal, em percentual pouco superior a uma média de 10% dos membros titulares (Alves, 2017).¹⁵

Os critérios de promoção por merecimento,¹⁶ conquanto previamente estabelecidos em termos genéricos e supostamente imparciais, conferem espaço para subjetivismo e resultam na promoção majoritária de homens (Comissão AJUFE Mulheres, 2019, p. 13-14),¹⁷ de modo que se constrói o *teto de vidro*. No levantamento da Nota Técnica 2 da Comissão AJUFE Mulheres, constata-se que a maioria das promoções de juízas federais ocorre pelo critério antiguidade, o qual tem margem estritamente objetiva (quem ingressou antes na carreira). No segundo grau da Justiça Federal ocorre o *efeito tesoura*, pois as mulheres representam 19% das desembargadoras, percentual inferior à média nacional de 25% (CNJ, 2023a).

As mulheres também se candidatam menos à promoção na Justiça Federal (Comissão AJUFE Mulheres, 2019, p. 25). Conquanto existam certamente peculiaridades da carreira na

¹⁴ A indução das magistradas para o direito de família como sendo “trabalho de mulher” é referida na experiência jurídica de outros países também (Backhouse, 2003b, p. 181; Sherry, 1986, p. 162).

¹⁵ O controle das formas e das comissões de acesso à magistratura pelos homens no Judiciário é indicada como presente nos mais diversos países (Shaw; Schultz, 2013).

¹⁶ As promoções são alternadas entre os critérios de antiguidade e merecimento.

¹⁷ No TRF da 4ª Região, por exemplo, com sede em Porto Alegre, no intervalo de 2012 até 2019, apenas 5% das promoções por merecimento do cargo de juiz federal substituto para juiz titular foram de mulheres (Comissão AJUFE Mulheres, 2019, p. 22).

magistratura federal brasileira, esta contingência também se verifica quando analisada a participação feminina no Judiciário de diversos países (Schultz; Shaw, 2013). Em análise do Judiciário francês, Boigeol (2003) especula se a falta de candidatura à promoção pelas juízas decorre de uma tendência de autorreplicação da estrutura do Poder, em que as mulheres não consideram provável serem escolhidas ou não se enxergam nestas posições. Utilizando-se a classificação de Barberá *et al.* (2009) e de Kahwage e Severi (2019), esta seria uma hipótese de barreira sistêmica interna.

A Nota Técnica n. 1 de 2017 permite tangenciar parte dessas questões de fundo. Quando indagadas as razões para a pequena promoção de mulheres, segundo elas próprias, as respostas apontadas foram: “Menos mulheres se candidatam” (53,51%), “Desembargadores se identificam com candidatos do sexo masculino” (52,97%) e “Juízes do sexo masculino costumam ter mentores que facilitam o seu acesso ao Tribunal” (41,08%) (Comissão AJUFE Mulheres, 2017, p. 9). Essa percepção quanto à identificação entre os desembargadores e os juízes homens ganha eco nos estudos internacionais que unem a perspectiva de gênero ao aspecto informal das interações desenvolvidas dentro das instituições (Comissão AJUFE Mulheres, 2017; Bjanegård, 2013). A escassez de mentoria/apadrinhamento organizacional de mulheres em relação aos colegas homens por membros sêniores reforça a metáfora do labirinto de cristal, na medida em que as mulheres precisam desvendar o caminho para seu sucesso profissional sem auxílio (Barberá Ribera; Estellés Miguel; Dema Pérez, 2009). Mariana Yoshida (2022, p. 186), ao pesquisar o acesso de mulheres ao segundo grau do Judiciário (todos os ramos), identificou dificuldades nas diversas etapas da carreira:

As barreiras de gênero erguidas ao longo da carreira das magistradas de carreira para alcançarem os tribunais brasileiros de 2º grau, resultando nos seguintes marcos: 1) ingresso; 2) maior afetação da vida pessoal pelo exercício do cargo; 3) mais oportunidades de ascensão perdidas em razão de papéis de gênero; 4) discriminação interseccional; 5) atitudes discriminatórias; 6) maior grau de dificuldade no exercício do cargo; 7) menos indicações para cargos com critérios subjetivos de nomeação; e 8) a promoção, especialmente por merecimento.

Portanto, alguns padrões parecem estar presentes na ascensão funcional feminina na magistratura de forma geral. Os elementos acima arrolados permitem vislumbrar algumas formas em que o viés de gênero pode operar na magistratura federal. Conforme os objetivos expostos na Introdução, a etapa empírica da pesquisa se orientou para esclarecer as dinâmicas deste viés. O detalhamento metodológico desta fase é objeto da segunda parte deste trabalho.

Por fim, antes de encerrar esta etapa, devemos destacar que a paridade de gênero tem recebido crescente atenção do Poder Judiciário. A política nacional de incentivo à participação

institucional feminina neste poder foi estabelecida por meio da Res. 255/2018 (CNJ, 2018b). A partir deste marco normativo, criou-se um Grupo de Trabalho para elaboração das respectivas políticas públicas. Dentre as participantes nomeadas pela Portaria 27/2021 (CNJ, 2021), constaram as juízas coordenadoras dos coletivos femininos dos diversos ramos do Judiciário. Esta integração com o Conselho Nacional de Justiça permitiu o acesso ao centro regulatório da magistratura e a articulação do capital social para avanços da agenda da paridade de gênero (como iremos explorar na subseção “Capital social e articulação entre juízas federais”).

Os resultados deste grupo de trabalho se tornaram evidentes no decorrer do ano de 2023. A Res. 496/2023 do CNJ (2023c) determinou a representação “na maior medida possível” da “diversidade presente na sociedade nacional, tais como, dentre outras manifestações, de origem, raça, etnia, deficiência, orientação sexual e identidade de gênero” nas bancas examinadoras de concurso público para seleção de magistrados e magistradas. O respeito à paridade de gênero e à proporção de representação racial e étnica nas convocações e designações também se tornou obrigatória no mesmo ano. O maior avanço sobre o tema ocorreu com a Res. 525/2023 (CNJ, 2023d), segundo a qual a promoção por merecimento aos tribunais de segundo grau, a contar de janeiro de 2024, será realizada por meio da formação de listas alternadas entre mistas e compostas apenas por mulheres até que cada corte alcance pelo menos 40% de participação feminina. O projeto original previa a existência de lista feminina também para promoção por antiguidade e causou “rebuliço no Judiciário” (Brandino; Marques, 2023). O Colégio de Presidentes de Tribunais de Justiça exarou nota técnica contra a normativa. Um forte lobby foi estabelecido para impedir a aprovação da resolução, inclusive com publicações afirmando que “o critério objetivo mais valioso, doravante, será o critério subjetivo do par de cromossomos sexuais. Se você é detentor de um Y, o jogo pode estar acabado” e “A carreira de muitos homens — lembrando que ‘carreira’ pressupõe mobilidade — simplesmente terminou. Estes, como bons “defuntos-vivos”, silenciam, por temerem ser trucidados pelo politicamente correto” (Higa, 2023). O texto aprovado da Res. 525/2023 determinou a lista feminina somente para as promoções por merecimento, com o fim de assegurar um consenso entre os membros do Conselho. A norma, encapada pela Min. Rosa Weber antes de sua aposentadoria, ao estabelecer ação afirmativa em favor da equidade de gênero, causou “racha no Judiciário” (Patriolino, 2023, s.p.). O Min. Barroso, ao assumir a presidência do STF, afirmou ter ouvido “choro e ranger de dentes” sobre o tema da paridade de gênero (Vassallo, 2023, s.p.). Maior detalhamento sobre esse assunto também será fornecido na segunda parte da pesquisa.

2. PERCURSO METODOLÓGICO E PESQUISA EMPÍRICA

2.1. Características do objeto de pesquisa

A Justiça Federal abrange todo o território nacional e remonta à declaração da República com o estabelecimento da federação. Impingiram-lhe pouca eficiência e independência neste período a intensa instabilidade política e o pequeno comprometimento dos governos da época com o regime democrático ou com o controle do poder executivo. Seu desenvolvimento se deu erraticamente na República Velha e culminou com sua dissolução pelo advento do Estado Novo (Souza, 2010). A reintegração efetiva da Justiça Federal ao Judiciário ocorreu pelo Ato Institucional n.º 2/1965. Os Juízes, inicialmente, eram nomeados pelo Presidente sem critérios objetivos e, por isso, “havia uma certa resistência à nova Justiça, por muitos apontada como destinada a servir ao regime militar. Dizia-se que logo seria extinta” (Freitas, 1996, p. 46). A confirmar esta desconfiança, as garantias jurisdicionais da estabilidade, da independência e da inamovibilidade dos juízes foram suspensas pelo Ato Institucional n.º 05, bem como o direito a *habeas corpus* (Contessa, 2022). Neste período, formou-se um elevado grau de consenso entre elites militares e judiciárias, o que permitiu a implementação de uma repressão também amparada em arcabouço normativo institucionalizado, com o objetivo de emprestar legitimidade à atuação estatal em uma “legalidade gradualista e judicializada” (Pereira, 2010, p. 286).

A seleção dos magistrados passa a ser por concurso público a partir de 1970, método que permite maior imparcialidade na seleção às eventuais preferências ideológicas e dogmáticas dos candidatos. Por esta razão, a ditadura militar não esteve completamente imune à via judicial, tendo em vista a responsabilização da União Federal pela morte do jornalista Vladimir Herzog, em 1978, assim como pelo desaparecimento do jornalista Mário Alves, em 1981 (Lima, 2005). De todo modo, segundo Souza (2010, s.p.), “havia queixas generalizadas de que a Justiça Federal era ainda cara e elitista e que os juízes federais abusavam do poder, alcunhados pelos desafetos de ‘nobres de pijama’”.

A Constituição de 1988 conferiu novo prisma democrático a todos os ramos do Judiciário ao restabelecer não apenas os direitos e garantias individuais, como também as prerrogativas de independência funcional da magistratura e do Ministério Público. A redemocratização assegura grande autonomia e independência política aos ramos da Justiça (Engelmann; Bandeira, 2017). A Justiça Federal se manteve responsável pela análise dos casos de interesse da União, suas autarquias e empresas públicas, bem como em razão da matéria

criminal designada no art. 109 e incisos da Constituição Federal (Brasil, 1988). A partir de então, também por meio do associativismo capitaneado pela Associação dos Juizes Federais (AJUFE) (Engelmann, 2015), constrói-se um discurso para dar legitimidade democrática e afastar sua ligação com o regime de exceção anterior. Esta incorporação discursiva ao desenho institucional (Schmidt, 2008) é evidenciada na narrativa de Lima (2005, p. 45):

já com as garantias de independência restabelecidas e com a sua competência ampliada, a história da Justiça Federal passa a se confundir com a história da luta dos cidadãos contra os arbítrios do poder público federal e contra a violação de direitos fundamentais. (Lima, 2005, p. 45)

A nova ordem constitucional determinou a divisão da segunda instância da Justiça Federal. O Tribunal Federal de Recursos, sediado em Brasília, cindiu-se em Tribunais Regionais Federais, os TRFs. Atualmente existem seis, os quais representam as diversas regiões do país: 1ª Região, com sede no Distrito Federal (Distrito Federal, Acre, Amapá, Amazonas, Bahia; Distrito Federal, Goiás, Maranhão, Mato Grosso, Pará, Piauí, Rondônia, Roraima e Tocantins); 2ª Região, sito no Rio de Janeiro (Espírito Santo e Rio de Janeiro); 3ª Região, localizado em São Paulo (Mato Grosso do Sul e São Paulo); 4ª Região, estabelecido em Porto Alegre (Paraná, Rio Grande do Sul e Santa Catarina); 5ª Região, com seu centro em Recife (Alagoas, Ceará, Paraíba, Pernambuco, Rio Grande do Norte e Sergipe); e 6ª região, com sede em Belo Horizonte e jurisdição sobre o Estado de Minas Gerais. A Justiça Federal segue sendo regida pela Lei n.º 5.010/1966. São chamadas de Seções as unidades estaduais dentro de cada Tribunal, e de Subseção o local de sede da Justiça Federal em cada Município. A unidade administrativa jurisdicional é a vara federal. Cada vara é organizada para ter um cargo de juiz/juíza titular e outro de juiz/juíza substituto/a. Apesar de a gerência administrativa da vara ser daquele que ocupa a titularidade, as atribuições jurisdicionais são iguais entre titulares e substitutos, com igual divisão de acervo entre eles.

O concurso de seleção percorre cinco fases e é regulamentado no art. 93 da Constituição Federal de 1988 e pelas Res. 75/2009 do CNJ e Res. 67/2009 do Conselho da Justiça Federal (CJF). A contar da Emenda Constitucional 45/2004, é obrigatória a demonstração de três anos de atividade jurídica prévia para assumir o cargo. Cada TRF realiza seu próprio concurso para a seleção dos seus magistrados.

O ingresso ocorre na função de juiz substituto e há uma lista de antiguidade para cada etapa da carreira (ou seja, uma lista de substitutos e outra composta somente por titulares). Ao contrário da Justiça Estadual, não existe a divisão de entrâncias, de modo que todas as unidades do respectivo TRF estão disponíveis para remoção, conforme critério exclusivo de antiguidade,

desde que o cargo respectivo esteja vago. Suponha-se um caso hipotético da juíza substituta X lotada em Palmeira das Missões/RS que deseja ir para Curitiba/PR. Se houver vaga de juiz substituto na mencionada capital, e esta não for requerida por nenhum colega mais antigo, X poderá se remover diretamente para lá. A questão é que, uma vez promovida para titular, deverá “trocar de lista”, e aqueles que estavam mais adiantados na lista de antiguidade como substitutos passam a constar do final da lista de titulares. Portanto, a magistrada substituta X, ainda que esteja na primeira posição da antiguidade dos substitutos, por “trocar de lista”, não terá mais prioridade de escolha. As vagas ofertadas para a promoção ao cargo de titular são aquelas pelas quais nenhum magistrado/magistrada titular demonstrou interesse em ocupar e, em regra, são situadas em localidades distantes, com problemas de infraestrutura ou de segurança (cita-se o relato de J6: “as vagas que sobram para a promoção, são as vagas mais problemáticas”). Para se promover, X não terá opção dentre as unidades da Subseção de Curitiba, mas para alguma localidade do interior, possivelmente de outro Estado. Em suma, para a promoção para titular, a magistrada ou magistrado, que possivelmente já aguardou alguns anos para poder chegar na cidade desejava na função de substituto, deve trocar novamente de localidade de residência para uma cidade menor e distante. Os membros da carreira denominam esse processo de “duplo deslocamento”, sendo uma dificuldade reiteradamente citada nas entrevistas. Como se verá, este é um elemento que contribui para a retenção das mulheres na posição inicial de juíza substituta.¹⁸

A promoção tanto para o cargo de titular quanto para de desembargador/desembargadora se dá pelos critérios alternados de antiguidade, em que se promove o nome inscrito mais antigo da carreira, e de merecimento. Este último é regulamentado pela Res. 106/2010 do CNJ para aferição de: 1) desempenho (aspecto qualitativo da prestação jurisdicional); 2) produtividade (aspecto quantitativo da prestação jurisdicional); 3) presteza no exercício das funções; e 4) aperfeiçoamento técnico. A fluidez conceitual desses requisitos, porém, é apontada nas entrevistas como aspecto de difícil controle. Assim, esta modalidade

possui um caráter político, não apenas para a avaliação da pontuação a ser atribuída, que depende do referido reconhecimento do trabalho desempenhado, mas também da votação no nome daquele juiz ou juíza que será merecedor da promoção. Exige, portanto, certo lobby dos interessados na promoção (Sciammarella, 2020, p. 100).

¹⁸ Por exemplo, J11 relata: “na última promoção, eu estive próxima da promoção, acredito até que em breve aconteça, mas também por essas limitações. Na primeira situação, eu simplesmente não me inscrevi. E na segunda situação, que foi faz um tempo, me inscrevi e não fui contemplada porque eu limitei o número das cidades para não prejudicar a mudança escolar, essas coisas”.

As entrevistadas apontaram ser importante o *networking* e as habilidades políticas para a ascensão nesta modalidade, informação também confirmada pela prévia do censo do Judiciário de 2023.¹⁹ A promoção por antiguidade é mais favorável às mulheres, como se verá, muito embora o acesso feminino tenha se dado em momento posterior.

Para a aferição do merecimento, são votados três nomes pelos membros do Tribunal Regional Federal. Após definida a lista tríplice, no caso da promoção para titular, o próprio tribunal decide a pessoa contemplada dentre os nomes. Em se tratando de vaga para desembargo, a escolha é feita pelo Presidente da República. É obrigatória a promoção daquele que figurar três vezes consecutivas ou cinco vezes alternadas na lista de merecimento. Com o advento da Res. 525/2023, a contar de janeiro de 2024, é obrigatória a formação de lista feminina para as promoções por merecimento alternada com uma lista de concorrência ampla, até que o tribunal atinja 40% de magistradas no segundo grau. Delimitado o desenho básico de funcionamento da Justiça Federal, vejamos o perfil sociodemográfico de seus membros.

2.2. Dados sociodemográficos da Magistratura

A magistratura federal do Brasil é o público-alvo submetido ao instrumento desta pesquisa. As estatísticas de maior confiabilidade sobre este grupo são aquelas levantadas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), órgão de controle do Poder Judiciário. Cumpre notar, todavia, que o CNJ conta com inúmeras publicações, em diferentes datas, e que estas nem sempre contêm dados coerentes entre si. Além disso, as publicações não segmentam necessariamente os dados concomitantemente por ramo do Judiciário e por gênero, de sorte que nem todas as informações estão especificadas para as juízas federais. No que tange ao aspecto racial, muitos tribunais sequer registram esta informação nos cadastros sobre seu pessoal. A falta de dados sistematizados evidencia a invisibilidade do problema da falta de diversidade não apenas de gênero, mas especialmente racial.

Os principais dados sociodemográficos do público-alvo foram levantados pelo Conselho Nacional de Justiça em 2018 (CNJ, 2018a). Em 2023, o CNJ publicou atualizações dos dados da participação feminina e iniciou um novo censo do Judiciário mais abrangente ainda não concluído (CNJ, 2023a; e CNJ, 2023b, respectivamente). Até 25/10/2023, apenas 53,31% dos magistrados federais o haviam respondido. Por esta razão, serão referidos alguns resultados da

¹⁹ Sobre a percepção dos magistrados e magistradas acerca da aplicação justa e adequada do critério de merecimento nas promoções, no âmbito da Justiça Federal, 30,4% responderam discordar totalmente, 24,5% responderam discordar, e 25,9% concordaram, enquanto que 4,7% concordaram totalmente (CNJ, 2023b, p. 50). A maioria, portanto, não percebe justiça nesta forma de promoção.

prévia de 2023, mas também mantidos os dados da pesquisa “Perfil sociodemográfico dos magistrados brasileiros 2018”.

Na Justiça Federal, as juízas de primeiro grau são 32%, enquanto as desembargadoras são 19% (CNJ, 2023a). O censo de 2023 indica que na magistratura (sem especificação de ramo) 59,6% são homens e 40,1%, mulheres. O censo inovou ao indagar sobre identidade de gênero destes componentes, obtendo o resultado de 96,4% de cisgêneros, 2,7% que preferiram não informar, 0,3% como agênero e 0,1% como de gênero fluido. Nenhum respondente indicou ser transgênero ou transexual. Sobre a orientação sexual, 94,6% se afirmaram heterossexuais; 3,4%, homossexuais; 1,3% preferiu não informar, enquanto que 0,6% se declaram bissexuais (CNJ, 2023b, p. 24-25). A paridade de gênero na composição não está no horizonte próximo do Judiciário, pois a média de ingresso feminino no decorrer dos anos não é estável e nunca superou 40%, sendo verificada, pelo contrário, uma queda no ingresso de mulheres, a contar de 2021 (CNJ, 2023b, p. 36). Considerando a divisão da carreira entre os cargos de juiz substituto, juiz titular e desembargador, constata-se que a maioria das mulheres se encontra no posto de acesso como substituta (44%) com redução gradual conforme se avança na carreira (39% entre titulares e 23% desembargadoras) (CNJ, 2023b, p. 8).

Dentro do grupo feminino, em 2018, 86% das Juízas Federais se declararam brancas; 10% pardas; 2%, pretas e 1%, amarelas (CNJ, 2018a). Na prévia do censo (CNJ, 2023b), sem especificações quanto ao ramo do Judiciário, apurou-se que a maioria das magistradas se autodeclara branca (85,1% das juízas substitutas; 82,8% das juízas titulares e 87,7% das desembargadoras), o percentual de juízas pardas oscila de 12,7% (entre as substitutas) a 10,5% (para as desembargadoras). As juízas negras são as minorias entre minorias, representando apenas 1,4% das juízas substitutas, 2,1% das juízas titulares e 1,2% das desembargadoras (CNJ, 2023b, p. 22). Esse elemento de interseccionalidade evidencia o efeito de dupla exclusão das mulheres negras, como minoria entre as minorias. Conforme a “Pesquisa sobre negros e negras no Poder Judiciário” do CNJ (2021), a Justiça Federal contribui para a subalternidade das pessoas negras, pois tem os maiores índices de diversidade racial entre estagiários (59,4% são negros), mas conta com a menor proporção de magistrados ou magistradas (apenas 2,6%). Na ocasião desta pesquisa direcionada à questão racial, em 2021, apenas o TRF3 e TRF4 tinham informação sobre raça/cor dos juízes e juízas, de modo a colocar em causa a confiabilidade do levantamento.

Outrossim, também sobre o perfil racial, o percentual de pardos e negros por décadas no levantamento de 2018 aponta pouca variação percentual na média histórica. Com efeito, em 2018, constatou-se que menos de 1% dos magistrados em atividade ingressou

pela via das ações afirmativas (o que representa um total de 54 juízes em todo o Brasil, sendo 30 destes contemplados pelas vagas destinadas a pessoas com deficiência, e 24 pelas vagas para pretos e pardos) (CNJ, 2018a, p. 26). Conforme a prévia do censo de 2023, 97,1% dos magistrados informaram não ter deficiência. Este último levantamento também indicou que apenas 1,6% dos magistrados e magistradas ingressaram via cota étnico-racial e 0,5% por cota para pessoas com deficiência.

No âmbito da Justiça Federal, em 2018, a maioria dos juízes tinha entre 35 e 45 anos (49%) ou 46 a 55 anos (30%). Os membros com mais de 56 anos representam apenas 9% do efetivo, enquanto 13% contam com até 34 anos (CNJ, 2018a, p. 10). Os resultados parciais do censo de 2023 permitem aventar o envelhecimento do quadro: o percentual de juízes e juízas com idade até 34 é de somente 5,1%; a faixa entre 35 e 45 anos caiu para 41%; aqueles com 46 a 55 anos são agora 38,8%; e 15,1% já tem mais de 56 anos (CNJ, 2023b, p. 23). De todo modo, ainda é esse o ramo da Justiça com os membros mais jovens.

No que toca aos arranjos familiares e afetivos, 79,9% dos magistrados e magistradas são casado(as) ou vivem em união estável com pessoa de outro sexo, enquanto que 2,2% se afirmaram casados(as) ou em união estável com pessoa do mesmo sexo. Todavia, considerando-se o corte de gênero, o percentual de casados/em união estável é maior entre os homens (84,3%) do que entre as mulheres (73,4%), sendo o percentual de mulheres divorciadas ou solteiras (12,7%) maior do que o de homens (10,9%) (CNJ, 2023b, p. 30). Outro dado sobre o grupo familiar que diverge conforme o gênero é que a maioria das magistradas tem de zero a um filho/filha (23,7% e 25,8%, respectivamente), enquanto que os homens têm em sua maioria dois filhos (42%) (CNJ, 2023b, p. 31).

A Justiça Federal demonstra ser o ramo do Judiciário menos endógeno, cujos membros têm menos familiares previamente integrantes do Judiciário. Somente 15% dos juízes federais têm familiares na carreira (sendo a média total para os demais ramos 20%) (*ibid.*, 2018, p. 18). Igualmente em contraponto ao restante do Judiciário, os magistrados federais se graduam em Direito majoritariamente em instituições públicas de ensino superior (63%), conforme levantamento de 2018. Em 2018, 44% dos juízes federais haviam realizado algum tipo de capacitação nos 12 meses imediatamente anteriores ao censo (CNJ, 2018a). Cumpre notar que a obtenção de educação formal é elemento que abre acesso a “espaços de socialização entre elites” e de reconversão de capitais (Weimer, 2020, p. 35). O dado sobre formação acadêmica aliado ao grau de menor endogenia da Justiça Federal possibilita aventar um quadro de magistrados oriundo de uma classe média ascendente, desvinculada das elites, pois, “em conjunto com recursos econômicos, por exemplo, o capital escolar aumenta as chances de

reconversão, facilitando a ascensão social” (Weimer, 2020, p. 43). Por fim, em 2018, 82% dos juízes e juízas brasileiros em geral declararam possuir religião (*ibid.*, 2018a, p. 20), enquanto, na prévia do censo de 2023, 83,7% indicaram ter alguma religião (predominantemente a religião católica, com 55%) (CNJ, 2023, p. 29).

Feita essa análise, constata-se que se trata de público de perfil relativamente jovem (com menos de 45 anos) e elitizado (como se infere pela escolaridade dos indivíduos e de suas famílias), predominantemente cisgênero, heterossexual, branco e masculino. O acesso ao Ensino Superior em instituições públicas, de seleção em geral mais concorrida, e a continuidade de processo de capacitação via pós-graduações ou cursos de atualização permite inferir um perfil de valorização da competitividade. Considerando-se os dados sobre religião e matrimônio, presume-se ser, ademais, um grupo que tende a esquemas conservadores e tradicionais de arranjo familiar. A partir dessas considerações relativas às formas de configuração da magistratura, passa-se a descrever as estratégias de pesquisas utilizadas na presente dissertação.

2.3. Roteiro de pesquisa

2.3.1 Desenho de pesquisa

Esta dissertação se baseia em estudo qualitativo via entrevistas semiestruturadas, antecedidas por termos de esclarecimento (Anexos I e II). O projeto foi cadastrado junto à Universidade Federal do Rio Grande do Sul sob o n.º 40024, e aprovado pela Comissão de Pesquisa do Programa de Pós-Graduação em Ciência Política desta Universidade. A pesquisa procura identificar a realidade em relação à presença feminina no âmbito do Judiciário Federal brasileiro e aprofundar os significados da experiência de seus integrantes. As abordagens qualitativas são oportunas para tentar capturar a experiência dos participantes, seus significados e entender sua subjetividade (Corbin; Strauss, 2008), uma vez que alcança “motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis” (Minayo, 2001, p. 7).

O fim visado é a compreensão da profissão, dos elementos simbólicos, e do modo de exercício do poder e da autoridade à luz do gênero. As entrevistas foram realizadas por videoconferência, via Google Meet. Essa via foi a escolhida porque possibilita o acesso a pessoas em diversos locais do país e isenta custos de deslocamentos por parte da pesquisadora

ou das pessoas entrevistadas. As entrevistas duraram 42 minutos, aproximadamente, e ocorreram no período de abril a junho de 2023. Após transcrição dos áudios, o *corpus* de pesquisa foi avaliado pelo método de análise de conteúdo (Bardin, 2002), com a assistência do software ATLAS.ti.

2.3.2 Instrumento

O instrumento de entrevista é dividido em cinco seções (Anexo II). Na primeira etapa são formuladas questões gerais sobre o perfil do respondente (gênero, raça, idade, tempo de carreira), bem como situação familiar (estado civil, filhos). A seção seguinte trata de questões sobre a conciliação entre a vida doméstica e as opções de carreira. A terceira seção se dispõe a apurar a forma de participação na carreira e como a pessoa percebe a influência do gênero na ascensão profissional. Constam também questões sobre remoção e promoção, especialmente para apurar se já houve recusa ou desistência da promoção e as suas razões. A relação entre a vida familiar e as opções de remoção também são exploradas. A quarta parte pretende inferir qual a ideologia profissional, com questões que instiguem a pessoa respondente a avaliar a lógica do apropriado dentro da instituição, de forma a determinar os comportamentos considerados desejáveis em oposição àqueles tidos como antiprofissionais. O objetivo é verificar a hipótese de que os comportamentos coincidentes com os símbolos do masculino são melhor vistos como bom desempenho.

Por fim, a quinta seção se refere às expectativas do entrevistado em relação à instituição no que toca à representatividade e à conciliação entre esfera pública e esfera doméstica. Como visto acima, se o âmbito das relações familiares é tido como irrelevante, a pessoa que o assumir acabará por sofrer com a dupla jornada, com o ônus de maior carga de trabalho, em prejuízo às demais esferas da vida. De resto, essa seção pretende diagnosticar o quão sensíveis os juízes estão para a atenção que a instituição dá para a diversidade. No roteiro da entrevista, adotou-se o princípio da simetria com a imposição das mesmas questões a homens e mulheres. Com efeito, apenas uma abordagem em iguais termos a ambos os gêneros pode permitir verificar a existência de lógicas sociais diversas entre os gêneros (Testenoire, 2001, p. 119).

2.3.3 Seleção da amostra

Optamos pela amostra direcionada (“*purposive sample*”), em que os participantes são escolhidos sem correspondência necessária à proporção geral do grupo, mas segundo critérios

que atendam aos objetivos da pesquisa (Guest *et al.*, 2006, p. 61). Por isso, a maioria das entrevistadas é mulher. Primamos, porém, por entrevistar juízas de todos os TRFs, com o fim de abordar as diversas realidades regionais.

Foram realizadas 21 entrevistas, monta em que se obteve a saturação, a qual é definida como o ponto em que (i) nenhum dado adicional relevante é acrescentado ou descoberto pelo pesquisador e (ii) as categorias de análise das informações já estão perfeitamente delimitadas (Guest *et al.*, 2006, p. 64).

2.3.4 Análise dos dados

O material coletado foi apreciado conforme as lições de Laurence Bardin na obra “Análise de Conteúdo” (2002, p. 41): “a intenção da análise de conteúdo é a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção (ou, eventualmente, de recepção), inferência esta que recorre a indicadores (quantitativos ou não)”.

As entrevistas foram gravadas e transcritas (com autorização das pessoas entrevistadas) com a supressão das informações de identificação para garantia do anonimato das pessoas participantes. Seguindo o procedimento proposto por Bardin (2002, p. 95-110), o material é organizado para a análise através das seguintes etapas:

(1) Pré-análise: (i) “leitura flutuante” dos documentos; (ii) formação do “corpus” (conjunto de elementos que compõem o material), conforme os princípios da exaustividade, representatividade, homogeneidade e pertinência; (iii) cotejo das hipóteses e objetivos; (iv) elaboração de indicadores (regras de recorte, categorização e codificação); e (v) preparação do material.

(2) Exploração do material: conforme os indicadores levantados e à luz dos objetivos de pesquisa, efetua-se nova leitura do *corpus*. É a fase de maior trabalho, em que os dados são codificados conforme os indicadores desenhados na fase anterior (item iv), agrupando-os de acordo com as categorias fixadas.

(3) Tratamento dos resultados: inferência e interpretação dos elementos colhidos. Considerando se tratar de uma pesquisa qualitativa, esta etapa exige especial viés crítico por parte do analista com o fim de evitar “circularidade” (*ibid.*, p. 115).

2.3.5 Dados sociodemográficos e esclarecimentos analíticos preliminares

De um total de 21 entrevistas realizadas, foram ouvidas 18 mulheres, sendo 4 Juízas Substitutas, 10 Juízas Titulares e 4 Desembargadoras. Além destas, foram entrevistados 3 homens, sendo 2 Juízes Substitutos e 1 Desembargador. Os nomes das pessoas entrevistadas foram suprimidos e substituídos pela forma “J + número” aleatoriamente. Além disso, a fim de distinguir os relatos femininos dos masculinos, naqueles identificados como homens, acrescentou-se a letra “H”: JH1, JH3 e JH18. Os relatos dos homens serão endereçados de forma apartada, ao final, para que possamos verificar quais são as percepções coincidentes ou não, inclusive no que se refere ao viés de gênero da carreira. Apenas os dados sociodemográficos estão compilados de forma conjunta para fins de facilitar a visualização do perfil das pessoas entrevistadas, conforme tabela constante do Anexo III.

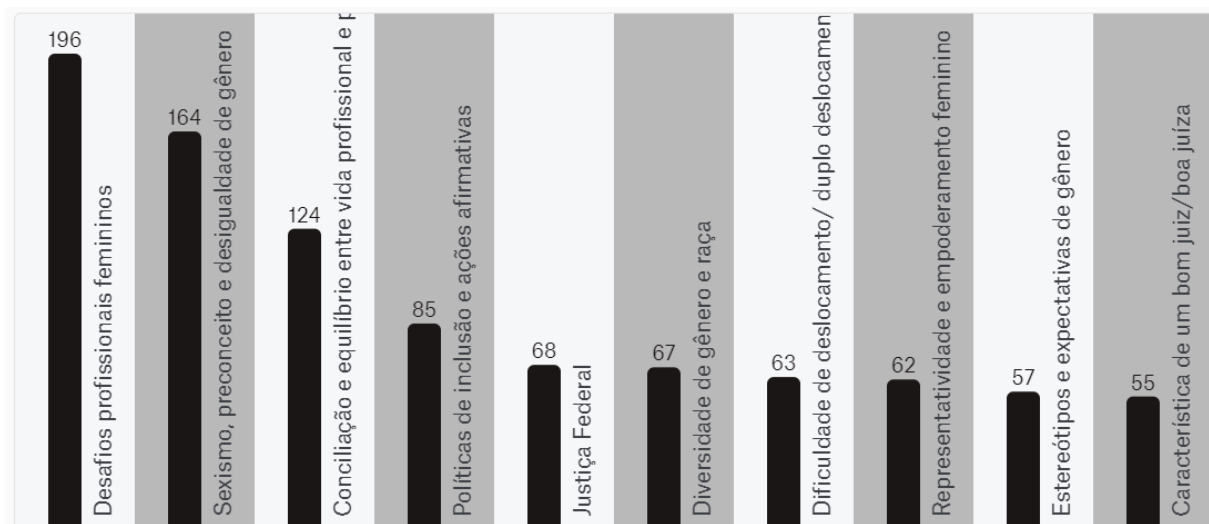
A média de idade das pessoas entrevistadas é 45 anos, o que coincide com a apurada pelo levantamento do Judiciário de 2018 (CNJ, 2018a). O entrevistado mais jovem tinha 34 anos (JH1), e a mais velha, 56 anos (J21). Quanto ao tempo de carreira, a média de tempo de magistratura é de 17 anos. O magistrado com menor tempo de carreira estava na função há 6 anos (JH3), e a com mais tempo, 31 anos (J20). Sobre os dados raciais, apenas 1 entrevistada se identificou como negra, 2 como pardas e 1 como amarela. As demais se definiram como brancas. Todos os homens se declararam brancos. Dentre os entrevistados, 12 são casados (1 homem e 11 mulheres), 2 estão em união estável (1 mulher e 1 homem), 3 são solteiros (1 homem e 2 mulheres) e 4 são divorciadas (todas mulheres). Nenhum dos homens entrevistados têm filhos. Dentre as mulheres, apenas 2 não têm filhos.

Desse rol de 16 mulheres com filhos, apenas J21 esclareceu que a filha não reside mais consigo, porque já é adulta. As demais afirmaram residir com seus filhos. Entretanto, o ponto peculiar é a dissociação entre a cidade em que os filhos estão permanentemente e aquela de atuação jurisdicional dessas magistradas. Por isso, muitas delas utilizam a expressão “cidade sede”, “cidade de referência” ou “minha base” em suas narrativas e expõem como precisam viajar durante a semana para estar nas varas em que atuam. O fato de estarem grande parte de sua semana distante dos filhos não as induz a responder que não residem com eles, em uma espécie de dissonância cognitiva em que se suprime esse distanciamento físico. Não por outra razão, como se verá mais adiante, a maioria reivindica uma maior flexibilidade no regime de trabalho híbrido ou de teletrabalho.

Após a pré-análise/leitura flutuante das transcrições das entrevistas, pareceu-nos mais oportuno adotar para categorização das informações fornecidas na entrevistas a divisão proposta por Kahwage e Severi (2019) com amparo na pesquisa de Barberá Ribeira *et al.* (2009). Por isso, procuramos identificar nos relatos barreiras: (I) internas relativas à identidade

social e simbólica de gênero; (II) externas, que se vinculam à cultura organizacional institucional e à ideologia do profissionalismo; e (III) interativas decorrentes da divisão sexual do trabalho. O *corpus* de pesquisa tratado pelo AtlasTi formou 69 códigos, e os de maior frequência foram: “desafios profissionais femininos” (196 menções), “Sexismo, preconceito e desigualdade de gênero” (164 menções), e “conciliação e equilíbrio entre vida profissional e pessoal” (124 menções).

Figura 1 - Dez categorias mais frequentes no corpus de pesquisa



Fonte: dados da pesquisa tratados pelo software AtlasTi.

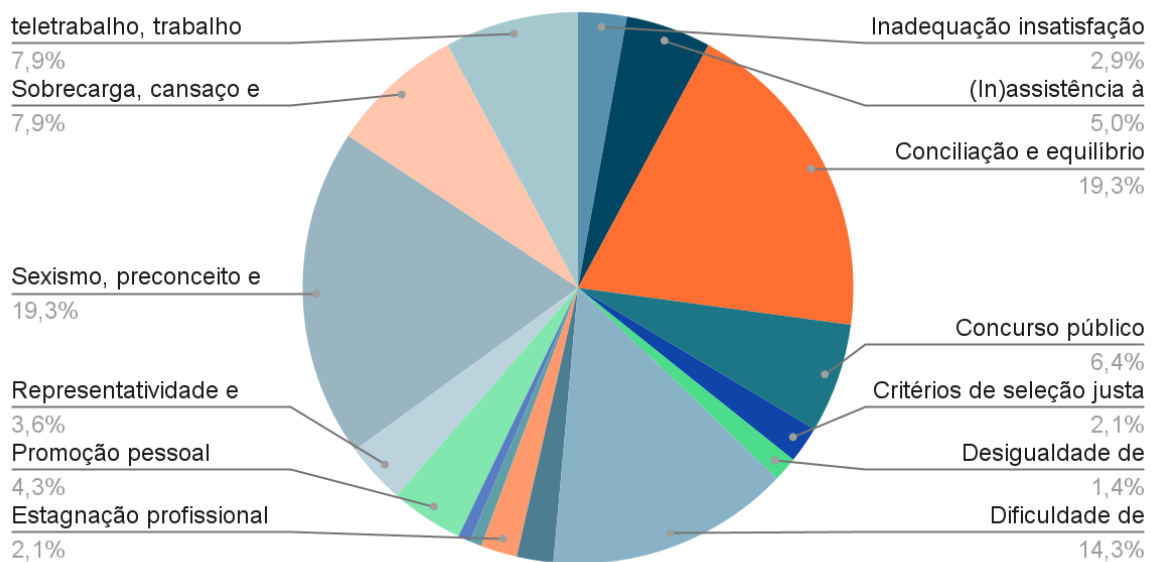
O tratamento dos dados permitiu perceber a atuação conectada das três espécies de barreiras (internas, externas e interativas). As categorias principais estão interligadas entre si, ou seja, como principais desafios profissionais femininos são arrolados: (i) o sexismo, preconceito e desigualdade de gênero; (ii) a conciliação e o equilíbrio da vida profissional e pessoal; e (iii) as dificuldades de deslocamento/duplo deslocamento geográfico (por força de remoção ou promoção para outras cidades). É em relação aos desafios profissionais femininos e ao preconceito/desigualdade de gênero que estão principalmente relacionados os sentimentos negativos constatados nas entrevistas (segundo a ferramenta *sentiment analysis* disponível no AtlasTi).²⁰ Assim, não se pode pensar sobre os obstáculos à carreira das mulheres sem relacioná-las com as construções de estereótipos de gênero (barreira interna da construção simbólica de gênero), com a divisão sexual do trabalho e dos deveres de cuidado (barreira

²⁰ Para além destas duas principais categorias, os sentimentos negativos foram relacionados também, respectivamente, com a inadequação de infraestrutura física das sedes, sobrecarga e estresse na demanda de trabalho, situações de assédio em geral e expectativas de gênero na cultura organizacional.

interativa) ou com a estrutura organizacional (barreira externa). O gráfico abaixo evidencia as principais co-ocorrências:

Figura 2– Co-ocorrências entre “Desafios profissionais femininos” e demais categorias

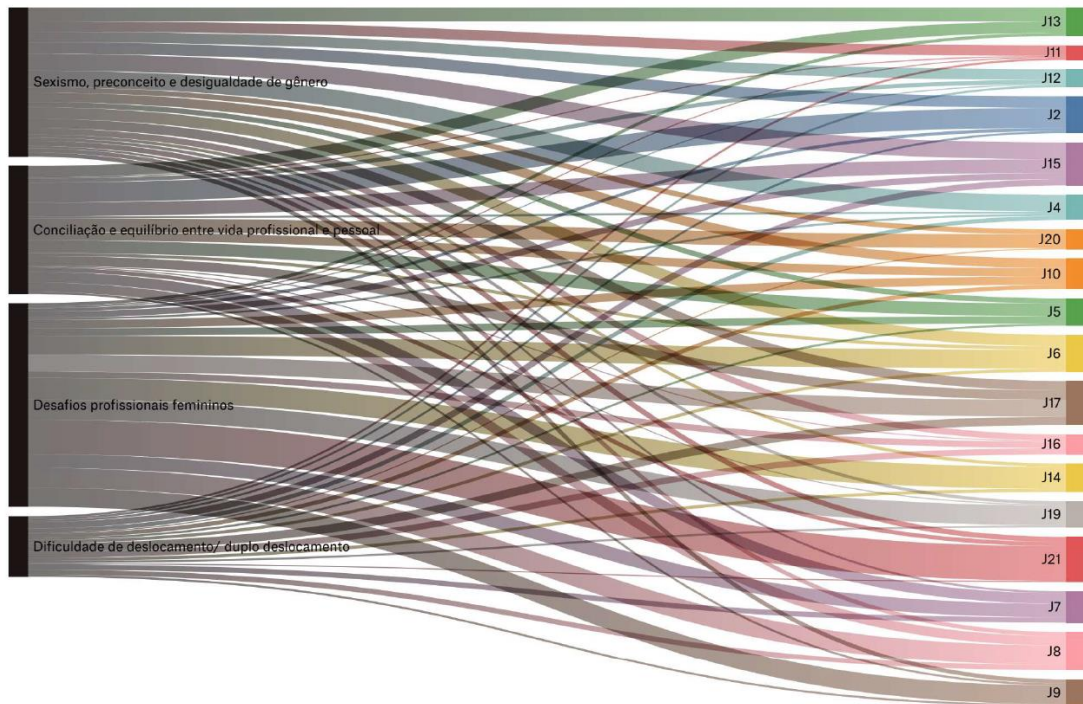
Co-ocorrências entre o código “Desafios profissionais femininos” e demais categorias



Fonte: dados da pesquisa tratados pelo software AtlasTi.

As categorias “sexismo, preconceito e desigualdade de gênero”, “conciliação e equilíbrio entre vida profissional e pessoal” e “teletrabalho, trabalho híbrido e jornadas flexíveis” são as mais frequentes. A menção ao regime de trabalho remoto decorre, como se verá adiante, exatamente das dificuldades decorrentes dos longos deslocamentos impostos pela carreira. Assim, estes principais desafios profissionais femininos são comuns a todas as entrevistas femininas, conforme se pode visualizar na figura abaixo:

Figura 3 - Sankey-chart entre os principais códigos da pesquisa e entrevistas femininas



Fonte: dados da pesquisa tratados pelo software AtlasTi.

A partir das principais co-ocorrências entre o código “Desafios profissionais femininos” e demais categorias citadas na figura 2, pudemos refletir sobre as conexões entre elas, de forma a elaborar um mapa mental para demonstrar a atuação conectada das três espécies de barreiras (internas, externas e interativas):

Figura 4- Mapa de relações entre as categorias

Mapa de relação entre as categorias



Fonte: elaboração própria.

O passo seguinte do processo de inferência acerca das categorias demandou sistematizar a forma de endereçamento destes assuntos. Reputamos conveniente esmiuçar as informações das entrevistas em capítulos organizados na correspondente ordem de assuntos: (i) acesso à carreira e desafios profissionais iniciais; (ii) conciliação e equilíbrio entre vida pessoal e profissional; (iii) obstáculos à ascensão feminina na magistratura federal; (iv) cultura organizacional e ideologia profissional; e (v) (in)adequação da estrutura institucional à participação feminina. O quadro analítico de exposição dos tópicos nos próximos capítulos restou configurado desta maneira:

Figura 5 - Quadro analítico de exposição dos temas

Esquema de análise:		
Aspectos “neutros” do percurso: a carreira como contingência Desafios profissionais femininos	Elementos ideacionais: Cultura organizacional ideologia profissional	3 Elementos de arquitetura institucional: Estrutura institucional e participação feminina
Escolha da carreira e do concurso: Por que a Justiça Federal tem menor participação feminina do que a Justiça Estadual e do Trabalho? Imparcialidade do concurso público Bancas organizadoras de concurso público Promoção de diversidade pelo concurso público	A cultura organizacional do produtivismo e seu viés de gênero Gênero e a forma de exercer a magistratura As juízas federais e a violência simbólica de gênero	Problemas de desenho institucional e participação feminina Cursos de formação, aprimoramento e atualização: onde estão as mulheres? Inadequação das sedes da Justiça Federal a pessoas com filhos
Conciliação e equilíbrio entre vida pessoal e profissional	Associação de classe e a arena política da magistratura federal	Teletrabalho e trabalho híbrido: caminhos de conciliação?
Obstáculos à ascensão feminina na magistratura federal: Promoção: a estagnação é uma escolha? Participação e visibilidade feminina As regras informais de ascensão na carreira	Justiça: substantiva feminina Capital social e articulação entre juízas federais Atributos para o bom exercício da magistratura	Medidas afirmativas para incentivo à diversidade de gênero no Judiciário

Fonte: dados da pesquisa.

Assim, feita esta exposição sobre o trajeto de reflexão percorrido no tratamento dos dados da pesquisa, passamos à análise dos temas propostos.

PARTE II – RESULTADOS DA PESQUISA

3 DESAFIOS PROFISSIONAIS FEMININOS

3.1 Escolha da carreira e do concurso

O espelhamento com os professores durante o período da faculdade ou com outras figuras de autoridade é elemento importante para a escolha da carreira. Essa situação é narrada, por exemplo, por J2. O perfil tradicional do curso de Direito, ainda arraigado ao bacharelismo narrado por Adorno (1988), subsiste para manter um perfil específico de jurista no imaginário dos alunos. Esse ponto culmina com uma visão de Direito muito vinculada a uma ordenação hegemônica e tradicional da sociedade (Bourdieu, 1989). Daí o relato de J19 e J5:

Eu não sei como é que está hoje em dia, mas eu posso dizer que na minha fase de faculdade, raramente, por exemplo, a gente ouvia falar de mulheres como doutrinadoras. Era sempre homens. Na minha faculdade, eu devo ter tido, e olha que eu estudei na Federal em [Estado a]. Eu tive, se eu não me engano, acho que um professor negro na Federal. Com poucas mulheres também, todas brancas, e não existia essa preocupação. Você falar sobre isso, você dar nome às coisas. (J19)

Quando eu fiz a escolha pela magistratura federal, eu enxergava uma carreira extremamente masculina naquela época. Eram pouquíssimas mulheres que tinha... que eu enxergava, que eu sabia, ou que eu conhecia. Eu só sabia que existia a Justiça Federal. Eu fui saber porque houve uma seleção de estágio que chegou lá na [universidade] dizendo a Justiça Federal, "o que que é isso?" e eu já estava no quarto ano da faculdade. (J5)

As entrevistadas apontaram que os aspectos de gênero decorrentes da opção de carreira foram percebidos somente após um período de amadurecimento. A existência de um espaço de melhor estabilidade para as mulheres no âmbito do serviço público em comparação à advocacia privada é apontada por J13 e J17. Este aspecto coincide com os achados de Sciammarella (2020, p. 103) na definição da tipologia “magistradas profissionais”. A advocacia pública, segundo J7, teria características mais favoráveis a cooptar o interesse feminino (menos cidades de lotação no interior, maior flexibilidade do trabalho remoto, boa situação remuneratória em face do rol de responsabilidades funcionais). J6 menciona que, antes da magistratura, atuou como procuradora do município e era interpelada pelos colegas em razão de sua vontade de ser magistrada. A função na procuradoria do município era vista como mais adequada às demandas femininas pelos demais:

(...) tudo isso aconteceu quase 20 anos atrás, no momento em que a gente não tinha lente de gênero para analisar uma série de questões. Então eu tinha ali as pretensões intelectuais de estudar, de trabalhar, de mudar de cargo, de ter uma carreira que eu achasse bacana, e eu até não pensava que seria um problema. Casar, ter filho, eu

realmente não problematizava isso. Eu era procuradora aqui no município, e que já é uma carreira boa, né? E aí, nesse meu cargo anterior, quando as pessoas sabiam que eu estava fazendo concurso para a magistratura, não foram poucas as vezes que eu ouvi - e escutei de homem, né? - "Ah, mas, para mulher, esse cargo de procurador é muito bom, é melhor do que juiz". (J6)

A maternidade como limitação aparece já nesta etapa. J2 e J9 a indicam como uma forma de “cláusula de barreira” implícita no acesso feminino. As mulheres devem passar no concurso ainda jovens, J9 ressalta, pois existe uma janela de oportunidade para seu ingresso, pela inviabilidade de conciliar as demandas da maternidade com a demanda de estudo necessária para a aprovação. O requisito de três anos de atividade jurídica prévia ao ingresso pode colidir com as aspirações das mulheres em formar uma família (J2). Veja-se:

Então, assim, para passar no concurso já é um concurso de alto nível, então se você tem filho, você provavelmente não vai passar nesse concurso, você já foi jogada de lado antes. O que é diferente para os homens, porque os homens você vê lá um monte com filho pequeno, um monte casado, você vai ver lá a média das meninas todas tem menos de 30 anos de idade quando vão passar no concurso. Os homens já têm lá seus 35, alguns com 40, porque para eles é muito fácil você conciliar até o estudo com passar no concurso e depois a carreira, estudo, trabalho e família é possível conciliar e depois é possível conciliar família e carreira. Para mulher já é difícil conciliar família e estudo já antes, isso já é quase porque a mulher já é sobrecarregada antes, então ou ela estuda, ou ela tem uma família antes dela passar no concurso, então ela não vai conseguir levar os dois, né. (J9)

(...) Sem dúvidas eu acho que o fato de a mulher, ela encontra uma dificuldade maior quando está atrelada à maternidade, muito mais, porque há mulheres que nesse percurso, às vezes até por uma questão de idade ou porque casaram jovens, que engravidam e são mães no decorrer da faculdade ou logo depois que se formam. E aí encontra dificuldade muito grande de estudar para concurso. O que não acontece com os homens que às vezes vão estar na mesma situação, faixa etária, enfim. Eles vão seguir e a mulher já começa a ter que conciliar desde essa época, né, para conseguir terminar a faculdade, para conseguir estudar para concurso. Então, quando eu estava trabalhando em um dos interiores, que eu fiquei uns dois anos dando aula na faculdade de lá, eu via realmente algumas meninas grávidas ou que tiveram filho há pouco tempo e já se deparavam com essa situação. “Como é que eu vou conseguir estudar se eu tô com um bebê pequeno”, e aí entra toda essa conjuntura de como as coisas vão acontecer e às vezes elas podem até não desistir desse propósito, mas às vezes acabam atrasando um pouco mais e acho que na disputa efetivamente ali dos concursos, na grande maioria das carreiras, uma participação masculina maior. (...) Na época [quando passou no concurso] eu não tinha essa estrutura [marido e filhos], eu tinha, claro, a família de pais, enfim, muito forte, mas que quer dizer, inclusive eu tinha muito isso forte em mim mesma, de dizer assim: "eu não quero ser mãe e não quero casar antes de ter minha vida profissional é resolvida, né?" Porque eu sabia que eu queria a magistratura federal, que ela poderia me levar caminhos muito distantes, eu sabia que se eu tivesse um filho, se eventualmente eu casasse e meu esposo não tivesse essa condição de me acompanhar, talvez eu não conseguisse seguir [estudando], né? (J2)

A entrevistada J13 informou ter passado no concurso com mais idade e que esse elemento facilitou sua dedicação a este projeto profissional: “meus filhos já estavam maiores, então isso me deu um pouco mais de tranquilidade para enfrentar os desafios da carreira”. A

dificuldade de as mulheres perceberem a magistratura como uma carreira conciliável com seus projetos pessoais de família, segundo J21, demanda a construção de uma ponte entre as estudantes de Direito e as juízas para fins de desmistificação e estímulo à realização do concurso por mulheres:

(...) eu encontrei com as estagiárias ontem lá, queriam fazer foto comigo depois para eu terminar a palestra, e aí eu digo: “tá e aí, quem é que vem para a magistratura?” “Ah, não sei”, e “qual é o problema?” Aí ela diz, “ah, é isso que a senhora falou na sua palestra, é a dificuldade de levar a vida familiar, eu tenho um noivo, eu quero casar, eu não queria ir pro interior”. Então, assim, as mulheres não estão optando pela carreira jurídica, não estão optando pela magistratura, isso a gente está notando, e está faltando talvez um trabalho dentro das universidades. Também eu noto que as mulheres não se veem naqueles espaços de poder. Então, “foi muito legal ver a senhora falando porque a gente se inspirou, porque é raro a gente ver uma mulher assim, numa posição como essa, falando dessa temática”. Então, eu acho que a gente está precisando fazer um trabalho nas universidades também, de levar juízas, de levar pessoas que trabalham nesses espaços assim, para dizer: “olha, é uma carreira possível, é possível conciliar”. (J21)

Esta dificuldade da formação da família em decorrência dos constantes deslocamentos geográficos também é mencionada por J14:

Os dados que eu conheço, a gente tem hoje maior participação feminina do que masculina nas faculdades de Direito. E eu acho que na escolha das carreiras posteriores, eu acho que os estudantes projetam um pouco o que vai ser. E eu sinto que, por exemplo, a carreira da magistratura, como ela envolve muita mudança de cidade, quase sempre deslocamento geográfico por muito tempo, a minha impressão é que não é atrativa para todas as mulheres, assim, porque muito... Eu acho que nessa faixa etária de graduando e tal, ainda projetam um formato de família tradicional, né? E a carreira, ela traz essa dificuldade. (J14)

A falta de incentivo entre as pessoas do núcleo de relações das mulheres é também mencionada por J17. As expectativas de gênero incutidas nas mulheres sobre a criação de uma família desestimulam sua escolha pelo concurso da magistratura:

Eu acho que pode ser uma questão para alguém que está prestando um concurso público para a magistratura, o deslocamento, de ter que você, por uma razão, por várias razões, ou se você está num relacionamento afetivo com alguém que é o marido, namorado, essa pessoa não apoiar, ou talvez não só não apoiar, mas não necessariamente, não dar um apoio explícito, porque pode ser que a pessoa não apoie explicitamente, diga: “não quero que você faça concursos, não quero que você faça”. Como pode não manifestar apoio explícito: “olha, vai que eu estou, eu te apoio nessa decisão”. Ou se você está sozinha, eventualmente, se você é solteira, dizer: “puxa, eu vou para o interior agora, vou ficar 10 anos no interior, na idade em que eu sou jovem, que eu poderia estar aqui na cidade, ou que eu poderia arrumar um namorado e vou lá pro interior me enfiar lá e vou acabar ficando sozinha, porque afinal tá na idade de eu me relacionar com outras pessoas”. Então, eu acho que isso passa pela cabeça das mulheres sim. E acho legítimo que passe mesmo, porque afinal isso vai ter implicações na vida pessoal, pode ter implicações em razão do conjunto da cultura que a gente vive, isso pode ter implicações na vida dessa pessoa. (J17)

As construções sociais de gênero limitam os projetos femininos, mas permanecem invisíveis na cultura organizacional. As renúncias decorrentes de pressões (sociais ou mesmo internalizadas) são tidas como livres escolhas das mulheres:

(...) o homem ele já não tem esse estereótipo também e a mulher via de regra acompanha o homem ainda hoje na nossa sociedade, então ele vai com toda uma estrutura para o interior de um apoio psicológico, ele vai com a família dele, a mulher vai se mudando com ele. E enfim, toda mudança também é um estresse, a gente tem que se mudar muito. E no nosso caso, a gente tem que procurar a escola do filho, se for se mudar, tem que procurar o apartamento, a faxineira, tudo, e o homem, ele simplesmente vai. E a mulher procura a casa dele, procura a faxineira, procura a escola do filho. E a gente não, a gente tem que somar. Infelizmente, a verdade é essa, né? Não tô dizendo que isso seja o certo. Acho que todo mundo deveria dividir as atribuições. Mas a gente tem que somar tudo isso. **E ainda tem que ouvir que a gente escolheu essa carreira e que é assim que funciona e que, se não quisesse, não deveria ter vindo. É isso: que a gente não pode reclamar.** (J9, grifou-se)

Portanto, os estereótipos de gênero, em especial aqueles relacionados à formação familiar e aos deveres de cuidado, já se apresentam na escolha da carreira jurídica a seguir. O contexto pessoal e familiar (ter filhos ou não; apoio de membros da família e de parceiros afetivos) é determinante para a opção pela magistratura. Além disso, a construção ideacional do juiz como um homem e os desafios desta carreira afastam o interesse das estudantes de Direito.

3.1.1 Por que a Justiça Federal tem menor participação feminina do que a Justiça Estadual e do Trabalho?

Sobre a menor participação feminina no âmbito da Justiça Federal quando comparada com a Justiça Trabalhista e Justiça Estadual, pôde-se perceber a perplexidade das pessoas entrevistadas em justificar essa situação. Como grupo de alta valorização da formação e da cientificidade, muitas apresentaram insegurança em responder sem ter acesso a “dados” ou “pesquisas”. Aqui, verifica-se a necessidade do grupo de juízes e juízas em geral de legitimar seus discursos por argumentos de autoridade técnica. Durante as entrevistas, ao insistir que as respostas deveriam se dar apenas com base em percepções subjetivas ou intuições, foram indicadas como razões, respectivamente: (1) as matérias jurídicas tratadas na Justiça Federal; (2) a amplitude geográfica do âmbito de jurisdição na Justiça Federal; e (3) a simbologia de poder, a dificuldade do concurso e da carreira em face de estereótipos de gênero. A nuvem de conceitos formada com o auxílio do software *AtlasTI* é a seguinte:

Figura 6 - Por que há poucas mulheres na Justiça Federal?



Fonte: dados da pesquisa tratados pelo Software AtlasTi.

Quanto às razões (1) e (3), pode-se apreender a atribuição simbólica de gênero a espaços e coisas. A matéria julgada é a razão mais frequente nas entrevistas para justificar a menor quantidade de mulheres. Ou seja, decorreria de uma segregação horizontal para ramos feminizados do Direito. As entrevistadas apontaram as disciplinas jurídicas tratadas pela Justiça Federal como “áridas” ou excessivamente “de direito”²¹, alinhando o maior interesse das mulheres por temas jurídicos que versem sobre relações interpessoais (mais frequentes nos casos da Justiça Estadual e Trabalhista). O foco na visão das redes de relações se coaduna com os achados de Gilligan (1982) sobre a formação moral feminina e a ética do cuidado. Essa ideia é elaborada por J16 e J17. A primeira, ao tratar sobre o direcionamento (consciente ou inconsciente) das mulheres para os núcleos de conciliação, faz uma análise acerca do foco feminino nas relações humanas e no equilíbrio dos interesses dos sujeitos afetados, em semelhança às conclusões do estudo de Gilligan (1982) sobre o desenvolvimento moral feminino; já J17 relaciona a dicotomia entre a ocupação de espaços privados e públicos com o direcionamento feminino para o Direito privado ou público:

²¹ Matéria “de direito” é compreendida como aquela que pode ser resolvida apenas com a análise das normas incidentes no caso, sem a necessidade de produção de provas acerca dos fatos.

Acho que as mulheres tendem a ter muitas vezes... vem a conciliação e a Justiça Restaurativa, elas têm um foco muito grande nas relações. E em enxergar as pessoas que de fato estão ali. E me parece que as mulheres em geral fazem isso mais do que os homens, têm uma preocupação, uma atenção, um olhar voltado mais para as pessoas enquanto em sua humanidade, com toda a complexidade daquele ser humano, que a gente procura olhar na conciliação, na justiça restaurativa e parece que é uma característica que se encontra mais em mulheres do que em homens. (J16)

Pois é, talvez o Direito público assim, você veja, porque se a gente pegar assim masculino e feminino, o espaço público sempre foi ocupado pelos homens e as mulheres sempre ocuparam o espaço privado. Então, as mulheres ocuparem o espaço público é uma questão muito recente assim, então eu não sei se eventualmente também, inconscientemente, as mulheres não se dedicam mais ao Direito privado do que ao Direito público. Ou enxergam com essa ideia, coisa de homem, coisa de mulher. Acho que isso pode ter um sentido. (J17)

Na mesma linha de J17, diversas entrevistadas apontaram o maior interesse das mulheres por matérias de Direito privado, em especial, Direito de família. J15 relata que “Acho que por causa da cultura que a gente acaba sendo influenciada, as mulheres preferem mais, assim, são direcionadas mais para essa parte de Direito privado, Direito de família, Direito de sucessão”. J11 e J21 assim trataram do tema:

Me parece que tem muito que ver com as funções que são historicamente atribuídas ao feminino. Por exemplo, na Justiça Estadual, em áreas de família, matérias mais relacionadas ao cuidado e àquilo que exige maior ponderação em relação aos sentimentos, ao trato mais terno, que é o que se atribui mais ao feminino. Na Justiça Federal nós lidamos com matérias mais objetivas, e eu acho que influencia muito esse clichê de que são matérias mais afetas aos homens. Acho que tem algo bem... questões que trazem elementos históricos em relação ao que se atribui ao feminino e ao masculino. (J11)

Eu nunca pensei do porquê que as mulheres escolhem mais a Justiça Estadual. Eu acho que é pela matéria, a matéria que a gente julga. A Justiça Estadual tem infância, ambiental, tem, sei lá, tem família, tem matérias mais palatáveis, assim, do que tributário, previdenciário, sabe? Então, eu acho que também pesa o tipo de matéria que a gente julga. (J21)

Quanto ao aspecto (3), tangenciado em diversas entrevistas, tem-se uma barreira em termos de ambição e projeção em certos espaços de poder pelas mulheres. A falta de visibilidade feminina no âmbito da magistratura cria um obstáculo à aspiração das mulheres ao cargo, segundo J14. As narrativas indicam a idealização de um concurso de difícil acesso e, por isso, inacessível, o que permite inferir uma diferença de autoconfiança intelectual conforme o gênero. Veja-se o relato de J6: “No momento do concurso, eu acho que tem mais a ver com essa questão das perspectivas que a gente vai construindo para a gente”, de modo que

entrar numa empreitada como é o concurso, que é uma empreitada de longo prazo, sujeita a muitos fracassos até um sucesso, você precisa ter ali um estofado de autoestima, tem que ter uma altivez para encarar não só o concurso, mas todas as tentativas, todo esse tempo. (J6)

J2 menciona que

quando a gente está na faculdade, e a vivência que a gente tem, às vezes, com algum professor da Justiça Federal, o próprio número mais reduzido de cargos, eu acho que gera até um receio maior de a pessoa dizer ‘eu vou me dedicar e me preparar para esse concurso’, né? (J2)

Esse também é o argumento de J9: “Eu acho que a prova da Justiça Federal tem o estigma de ser mais difícil. E por ter o estigma de ser mais difícil, como eu falei, eu acho que já tem a barreira de entrar”. J13 também responde nesta linha: “a Justiça Federal exige uma dedicação maior de tempo de estudo, inclusive, para aprovação, então é um concurso mais difícil, então a preparação já exige mais da mulher e às vezes ela não tem essa possibilidade [de tempo]”. J8 pondera se a existência de menos tribunais confere aparência de menor acessibilidade ao concurso: “na época que eu fiz concurso eram 5 TRFs. Então, as chances são menores, se você passar, são menos oportunidades de concurso, então você tem que fazer em todos”.

Essas considerações estão relacionadas com a forma de socialização feminina em face daquela masculina e como ela afeta a autoconfiança dos sujeitos. Conforme o critério de Kahwage e Severi (2019) e de Barberá Ribera *et al.* (2009), essa é uma barreira interna relativa à identidade social feminina. Butler (2019, p. 215) nos ensina que o corpo é “um conjunto de possibilidades”, mas a sua socialização e ordenação cultural delimita este leque e pode resultar em “uma reprodução de certa situação histórica” (*ibid.*, p. 216). Se o gênero é “uma identidade instituída por meio de uma repetição estilizada de certos atos” que conforma a apresentação dos corpos e de ocupação de espaços (Butler, p. 214), essa binariedade de gênero também repercute na autoimagem intelectual e no horizonte de aspirações. Com base nisso,

as crianças estão absorvendo desde a infância o falso estereótipo de que os meninos são mais inteligentes do que as meninas e internalizando-o como verdadeiro. Não é à toa que as meninas crescem menos confiantes do que os meninos em sua capacidade intelectual (Sieghart, 2022, p. 93).

A razão (2) dialoga diretamente com o desenho organizacional da instituição incompatível com a conciliação da vida privada e profissional. Nesse aspecto, a Justiça Estadual e a Justiça do Trabalho, em que cada tribunal tem limites no estado correspondente, restringem as distâncias a serem enfrentadas pelos membros. A Justiça Estadual, conquanto conte com sedes em municípios pequenos, tem uma estrutura de carreira progressiva (promoção de entrância em entrância), em que a promoção costuma representar o acesso a cidades maiores com melhor infraestrutura escolar e de saúde. A Justiça Federal, já tivemos a oportunidade de

explicar, impõe a existência de um duplo retorno: quando há o acesso à carreira, o provimento inicial na função de Juíza ou Juiz Substituta é em cidades, em regra, no interior, mas com possibilidade de remoção para municípios maiores e capitais. O sistema de promoção para a posição de Juiz Titular impõe novo deslocamento para municípios distantes do interior. Estes são os relatos colhidos sobre esse tema:

E outro ponto também que eu acho é aquela questão da dupla movimentação. Se a nossa estrutura fosse de uma movimentação única, eu acho que isso já ia facilitar assim muito a nossa estrutura organizacional, que impacta ou não nas nossas vidas pessoais. (J10)

As promoções são super um reverso. Você entra no melhor lugar, depois você vai galgando os piores lugares até voltar. Então isso aí realmente, geralmente é numa fase, né, que você já tem 5, 6 anos, ou 10, hoje até mais, 10, 11 anos de magistratura. Teoricamente, é a fase que você realmente acabou de casar ou casou e está com filho pequeno. Então, eu acho que dificulta bastante. (J15)

(...) acho que o fato de ter a dimensão regional, isso também até, isso pesa muito. Hoje, quem passa pode ir pro interior do [Estado x] e a pessoa é do [Estado y], ou é de [Estado f] e vai para o interior do [Estado y]. Então, mudar de estado, nem todo mundo está disposto a fazer essas concessões pela carreira. E eu acho que isso pesa bastante (...) Elas [juízas] têm menos filhos, elas têm mais filhos únicos, elas divorciam mais. Então, por quê? Exatamente porque essa condição não é assimilada pelo cônjuge, pelo parceiro que ela escolheu, pela parceira, sei lá. Então, eu acho que acaba sendo, tu fica dentro de um estado só, mais fácil de administrar essas questões pessoais do que tu ter que te locomover dentro de uma região. (J21)

Em suma, retomada a classificação proposta por Kahwage e Severi (2019) acerca das barreiras que dificultam o acesso feminino, constata-se que as três categorias encontram-se presentes como justificativa para a menor participação de mulheres na Justiça Federal: (i) obstáculos internos relacionados com a identidade social e simbólica de gênero, pois as mulheres não se identificam com os temas jurídicos tratados na Justiça Federal ou se sentem intimidadas pela competitividade exigida no concurso de seleção; (ii) barreiras externas que se vinculam à cultura organizacional institucional decorrentes das longas distâncias a percorrer nas remoções e promoções; e (iii) dificuldades decorrentes da divisão sexual do trabalho pela carência de apoio familiar.

3.1.2 Imparcialidade do concurso público

As entrevistadas demonstraram bastante apego ao concurso público como forma de seleção de candidatas. A maioria afirmou considerá-lo um meio imparcial de seleção, muito embora algumas juízas tenham sido críticas: “talvez não seja assim imparcial, só que para a nossa cultura, né, nossa cultura latina e tudo, pouco meritocrática, eu acho que é a menos pior”

(J10) e “é possível ser imparcial, agora não é possível ser neutro” (J19). A perspectiva sob a qual são apresentadas as matérias jurídicas exigidas nas provas é mencionado por J9:

(...) eu acho que é o melhor método ainda [concurso]. Mas dizer que ele é totalmente sem um viés, acho que é um pouco ingenuidade. Se você fizer uma prova para a defensoria pública, você sabe que tem alguns enunciados, alguns raciocínios de, de repente, de proteção de determinados valores sociais. Você vai com mais força do que se você for numa prova da procuradoria do [município X]. Então, assim, eu acho que a prova tem vieses e ela dependendo foca em alguns temas que nem necessariamente são os que você mais vai ver na carreira, então ela tem alguns vieses, coisas que eles acham "importantes", sei lá... aqui [Justiça Federal] cobram penal e um processo penal super difícil, super robusto, mas o grosso lá da nossa vida é que 90% vão trabalhar com Previdenciário. Eu acho que tem um viés. (J9)

Além dos possíveis direcionamentos das questões da prova, a necessidade de disponibilidade de renda e de tempo foi mencionada como um limite à participação. Pessoas de condição social e perfil econômico-familiar de maior renda terão possibilidade de se dedicar à rotina de estudo preparatória e maior facilidade para acessar o cargo:

O concurso público é muito caro para as pessoas. Então, tu veja a minha situação. Eu era uma guria de 23 anos, que morava com a minha mãe, que tinha toda a minha estrutura, morava com a minha família. Eu trabalhava no escritório, porque eu estava finalizando as coisas do escritório do pai, eu trabalhava à tarde ali, mas assim, eu não tinha que sustentar a família, eu não tinha preocupação nenhuma, então a minha única preocupação era estudar, né, aqui entre nós, é bem fácil tu passar num concurso assim, mas talvez para pessoas que vêm de outras condições, que têm que estar trabalhando, que têm que às vezes sustentar uma família, talvez a gente tivesse que pensar em, de alguma forma, adequar esse, fazer um *level playing field*, né? A gente teria que adequar isso daí. (J20)

Eu acho que ele [concurso] é imparcial, mas eu acho que os critérios que são escolhidos para decidir quem passa e quem não passa, eles são, eles favorecem as pessoas que compõem a carreira. Então ele favorece quem? Pessoas de classe média, com acesso a bens que lhe permitam estudar, por exemplo, ficar dois anos ou três ou quatro, cinco, só estudando. Ele é mais acessível, ele favorece que essas pessoas que têm uma reserva monetária, uma segurança monetária familiar, por exemplo, ou qualquer que seja, que essa pessoa possa dispor de tempo e energia para estudar, isso tem um custo, né? Tem custo porque você não tá trabalhando enquanto você tá estudando. Então, eu acho que ele é imparcial dentro daqueles critérios, ela é imparcial. (...) Agora eu acho que talvez a gente possa pensar num modelo de concurso público que privilegia algum outro tipo de saber que não necessariamente seja o saber da decoreba, do estudo. Eu teria dificuldade de definir esses critérios, mas eu acho que seria importante repensar esses critérios de ingresso que privilegiam o estudo da decoreba e que talvez algum tipo de raciocínio lógico, não sei dizer, ou outros saberes que não sejam só aquele... como é que a gente chama?

Pergunta: Mnemônicos.

Resposta: Isso, isso, isso, pronto. (J17)

A despeito de ratificarem a imparcialidade da seleção, as entrevistadas admitem a abordagem das matérias conforme uma determinada concepção de Direito. Além disso, reconhece-se que a forma como estão organizados os concursos públicos restringem o acesso a

um perfil específico de candidato. Elas ressaltam, além disso, a maior subjetividade de certas fases do concurso. Isso porque as provas objetivas e dissertativas não são identificadas, mas a prova oral é a etapa em que a seleção dos candidatos e candidatas, até então anônima, ganha nome e rosto: “hoje eu percebo que a prova oral é um funil também. Ali as bancas, quando querem, elas simplesmente tiram os candidatos que eles acham que não têm o perfil” (J15). Também J16 afirma que:

Mas me parece que a prova oral, ela acaba não sendo imparcial tal como se propõe. Porque ao ver o candidato, e aquilo ali pode violar, por vieses talvez até inconscientes, a decisão, a nota que vai ser dada pelos examinadores. Então, acho que a prova oral acaba tirando um pouco da imparcialidade que deveria ter um concurso público. (J16)

As entrevistadas negaram ter vivido pessoalmente ou testemunhado qualquer situação de assédio na fase da prova oral, mas a quase unanimidade afirmou a sua existência ou já ter ouvido falar de casos:

A gente tem conhecimento de perguntas absurdas em banca de prova oral, que assim, é a que mais acaba tendo essa influência, eu acredito, da composição da banca, sabe? Do gênero e de raça e etnia e orientação sexual, porque é ali que você vê o candidato ou a candidata. E se tiver um viés machista ou racista, nessa hora pode aparecer esse viés e você acabar sendo prejudicado por causa disso. (J19)

A pesquisa de Mariana Yoshida (2022, p. 57) indica a “entrevista pessoal”, hoje vedada pela Res. 381/2021 do CNJ, como uma via de controle do perfil dos selecionados na magistratura. Entre as magistradas desta pesquisa que tiveram esta experiência, percebe-se a violência simbólica pelo tom de voz adotados e pelas próprias narrativas:

A entrevista é muito complicada, acho que é o maior fator que viola a imparcialidade [do concurso], porque são feitas perguntas de ordem pessoal totalmente irrelevantes para o objetivo do concurso, que é selecionar alguém para aquela carreira. Na primeira banca, que era integrada por mulheres, eu fui indagada várias vezes acerca do meu marido, como eu faria para poder exercer a carreira se eu era recém-casada. No caso, eu tinha casado na semana anterior. Então, na semana anterior... eles estavam assim, admirados, para saber como é que eu ia dar conta disso, o que ia acontecer com o meu marido se eu passasse no concurso, e se eu não abandonaria a carreira pelo fato de estar recém-casada. Então, essas perguntas permearam ali a entrevista e era uma banca que tinha mulheres. (J16)

Na entrevista pra prova oral eu fui questionada justamente sobre isso. Como que eu ia fazer para manter o casamento e tal, já que estaria indo jurisdicionar numa cidade aleatória, e talvez pudesse não acomodar os interesses de trabalho do meu marido também. (J11)

A prática de perguntas vexatórias ou pessoais ainda permanece no inconsciente coletivo dos membros da carreira. Vejamos: J2 esclarece que não enfrentou questões sobre conciliação de vida pessoal e trabalho, mas que, ao se preparar para a prova oral, ensaiou também respostas

para eventuais perguntas sobre o assunto. J9 refere que, conquanto não tenha sofrido nenhum constrangimento nas duas provas orais que realizou, durante seu preparo, participou de uma prova simulada, em que a banca era composta por professores integrantes da Justiça Federal, em que foi submetida a tratamento humilhante:

Teve um simulado que eu fiz, que eu paguei R\$ 3.000,00 inclusive, que eu achei que pelo fato de eu ser mulher eu fui... não sei se eles me acharam com cara de novinha, bobinha, eu achei que eu fui meio desrespeitada assim, meio 'zoada', mas daí foi num...num... simulado... mas eram membros da carreira, então sei lá... poderiam estar um dia numa banca. E também só tinha homem! (J9)

Ainda que se trate de um simulado de banca de concurso, a partir do conceito de *habitus*, verifica-se a reprodução encenada de um comportamento que se imagina como corrente, ou ao menos possível, dentro da instituição. De fato, em que pese a maioria das entrevistadas tenha relatado não ter sofrido constrangimento, a preocupação com essa possibilidade é inferida em alguns relatos. J4 e J10 mencionam ter feito prova oral grávidas, e J8 refere que estava lactante, e nestas narrativas existe a preocupação da atenção da banca a este estado:

(...) quando eu entrei na magistratura. A minha primeira preocupação foi a prova oral, que eu estava grávida e a gente já sabia que naquela época, 27 anos atrás, hoje não posso dizer, mas naquela época, era um problema estar grávida... e um medo da banca reprovar, porque a gente sabia que ia entrar em licença-maternidade. Então, eu escondi minha gravidez e usei uma roupa que disfarçasse (J4).

Essas coisas, na verdade, eu fui me alertando conforme o passar do tempo. Então, no momento que eu fiz a prova oral, eu não percebi isso, mas uma coisa muito peculiar, assim, eu estava grávida na minha prova oral. E aí eu fui a última da manhã a ser sorteada, sorteei lá e seria a última, seria a quinta [a ser sabatinada no turno]. Então, eu fiquei muitas horas esperando para poder chegar na prova. E aí eu estava assim, não estava pouco grávida, estava muito grávida, já com barrigão e tudo. E aí quando eu cheguei, eles "meu Deus, mas por que que você não falou, né? A gente teria dado a preferência", aí eu: "Não, não, obrigada, eu estava me sentindo bem, não precisava, tal, tal, tal." (...) realmente nem passou pela minha cabeça pedir essa preferência porque estava grávida, não passou. Então talvez tenha um pouco essa visão minha mesmo de achar que "se estou grávida, não, estou normal, está tudo ótimo, tudo". (...). Eu também, não quis chamar atenção para isso. (J10)

Eu fui fazer a prova oral meu filho tinha três, dois meses, eu era puérpera quando saiu o resultado, e eu... assim, puérpera mesmo! Ele tinha um mês quando saiu o resultado que eu tava indo para a prova oral, daí eu quase enlouqueci. Daí eu tive que trocar de região do país, tive que...primeiro você tem que fazer prova do psicotécnico, levar documento... daí tive que sair de [capital X] e ir para [capital Y]... sem dormir né! com meu filho! (...) quando fui fazer prova oral tava com o menino pendurado no peito né. isso foi um grande dificultador para mim, de voltar no ritmo de estudo, de me preparar para uma prova oral que você tem uma outra preparação, que é diferente de uma prova escrita... Nesse ponto foi um dos maiores desafios da minha vida! nenhum homem tem que passar por isso... mas assim, a banca foi muito respeitosa (J8)

Estes relatos se coadunam com a lição de Severi e Kahwage de que "A possibilidade de gravidez, por exemplo, é vista, na profissão jurídica, como um problema para mulheres, uma

vez que há o pressuposto de que as mulheres com filhos não são tão comprometidas com a vida profissional” (2019, p. 60). Mariana Yoshida (2022, p. 57) ressalta que “a disparidade de gênero na carreira decorre do método excludente de recrutamento, que serve para manter o perfil e o trabalho da magistratura atrelados ao masculino”. Esse perfil referido por Yoshida se alinha com o conceito de *habitus* de Bourdieu (1989) e de profissionalismo desenvolvido por Bonelli (2010, 2016) e Oliveira (2020). A dissonância entre a imagem esperada para a figura do magistrado e o corpo feminino se evidenciam desde a tentativa de disfarçar a condição de gestante relatada acima, até elementos prosaicos, como a escolha da vestimenta para a prova oral:

O meu me enxergar [como juíza] talvez tenha sido na composição que eu escolhi do traje para minha prova oral. Dizem as línguas da banca lá... do Dr. [desembargador aposentado], que eu fui de ministra Ellen [Gracie Northfleet²²]... porque eu fiz um coquinho, botei um terno todo, a saia bem abaixo do joelho e... de óculos, até porque eu uso óculos, mas eu poderia ter feito de lente, mas não. (...) Sabe aquelas bonequinhas que tu compra nas lojas de enfeites, assim, que eles dão em formatura de Direito? Sabe aquelas lembrancinhas? Que tem os cursos, umas estatuazinhas... as juízas só têm umas senhorinhas mais velhas, mais assim: de óculos, de coquinho, tudo assim. (J5)

Mas, enfim, eu tinha passado na prova oral e eu fui. Eu cheguei com um terno de calça, alinhado, bem bonito, assim. E quando eu cheguei, as pessoas que estavam fazendo a entrevista naquele dia, as mulheres, as candidatas, tomaram um susto, assim, elas olharam pra mim e quase desmaiaram, ficaram brancas, assim. Elas falaram: “eu não acredito que você veio, que você chegou assim!”. Eu falei “assim, como?” Elas falaram “você veio de calça!” Eu falei “mas não era pra eu ter vindo sem calça, né? [risos] O que você queria? Eu vim de calça”. “Você deveria ter vindo de saia. Você não podia ter vindo de calça!” E eu tomei um susto! Eu falei, bem, agora eu tô aqui, é isso aí. Achei aquilo assim, um pouco desarrazoado, mas enfim. Ninguém nunca tinha me dito pra eu ir de saia. (J17)

Naquela época, que se usava saia-calça, e o meu terno com saia-calça, aqueles *culottes*, né, que são famosos, estava, inclusive, de meia, né, de meia e de saia calça. E o cara, e o pior é que foi o cara que foi o representante da OAB, um senhor muito idoso, que já morreu, inclusive, e ele era o examinador de Constitucional, ele me deu a nota mínima, foi uma sacanagem, por isso que não fui o primeiro lugar no concurso, né? E ele... e tu sabe por quê? Isso quem me contou foi o [ministro A], ele reuniu toda a banca e queria me rodar porque disse que eu não sabia me vestir, que eu não me vestia como juíza, que eu não, porque eu tinha ido de bermuda fazer a prova. (...) Tu vê, ele fez um julgamento ainda equivocado e burro, porque não entendia de moda, da minha roupa e não do meu conteúdo. E o meu conteúdo era para tirar nota máxima ali, porque era um dos pontos que eu mais tinha estudado e eu sabia do que eu estava falando. E o [ministro A] me contou isso. Isso ouvi do próprio [ministro A], que depois me chamou lá e me contou. Ele me disse: “cuida do jeito que tu te veste, porque até isso acontece”. (J20)

Os relatos demonstram a tentativa de mimetizar os elementos do cargo pretendido e a difícil conciliação entre os símbolos femininos e masculinos. Segundo García de León (2002,

²² Primeira mulher a compor o Supremo Tribunal Federal e primeira mulher a presidir a referida corte.

p. 207), “*el juego de lo serio*” das elites profissionais são representativas das construções da masculinidade na nossa sociedade atual. Como é a imagem ideal do juiz? É um homem? Homens usam ternos, portanto, calças. Entretanto, é esperado que a mulher que adere a uma carreira tradicional subverta papéis de gênero? Não. Então, prescreve-se uma roupa formal, porém tradicionalmente ligada ao feminino, um *tailleur* com saia. Vê-se que J5 escolhe reproduzir uma imagem segura por meio do parâmetro de referência da única mulher no Supremo Tribunal Federal à época de sua prova. J17 opta pelo traje masculino e é confrontada pelas demais candidatas por violar o uniforme esperado pela instituição. J20 vai além em uma escolha de vestimenta mais arrojada e arrisca seu acesso ao cargo. Nesse sentido, as duas últimas entrevistadas entram em campo sem o senso do jogo (*habitus*) (Bourdieu, 2021).

A questão parece, à primeira vista, simplória, mas se vincula precisamente ao ideário que conforma a instituição. Bourdieu (2021, p. 111) associa a expressão *habitus* com as palavras *habitat* e *traje* (em francês, *habit*), pois “o *habitus* inteiro se expressa no traje que só existe porque o *habitus* o constituiu como seu traje”. Cumpre lembrar que até o ano 2000 não era admitida a entrada de mulheres de calça na sessão plenária do Supremo Tribunal Federal e que, mesmo após suprimida formalmente esta norma, por anos a tradição do exclusivo uso de saia se manteve. Em 2007, a Min. Cármen Lúcia foi a primeira mulher a adentrar a sessão do plenário do Supremo Tribunal Federal trajando calças, fato que “quebrou a tradição” e mereceu matéria em jornal (Folha de São Paulo, 2007). O chamamento à ordem dos corpos femininos evidencia a mulher como *outro*, nunca perfeitamente adequado ao espaço (o que será reiterado nas violências simbólicas sofridas pelas juízas no decorrer da carreira, ponto tratado adiante). J15 também menciona como aspectos de aparência podem deslegitimar candidatas:

Ah, eu acho que tem todo aquele estigma. Não sei se ainda tem, mas assim... Eu me lembro que no meu concurso foi reprovada até uma colega nossa, que depois passou no próximo. E que ela era muito boa, só que ela era muito estigmatizada. Loira, toda siliconada, toda não sei o que. Então eu acho que houve, sim, ali um preconceito. Eu tenho quase certeza de que foi muito mais preconceito do que qualquer coisa que fez com que ela não passasse naquele momento. (J15)

Por fim, outro problema apontado nas entrevistas foi o exame médico, outra faceta de violência simbólica do chamamento à ordem do corpo feminino:

E outra questão dos concursos públicos, que acaba tendo sempre o exame médico. (...) No meu exame médico, no primeiro, os dois foram feitos por médicos homens e no primeiro eu precisei tirar a roupa e fui toda examinada. Eu não sei qual foi o resultado daquele exame médico, mas foi, assim, uma conduta totalmente sem sentido ele ter pedido para fazer aquilo ali. Então, tanto é que é o exame médico do segundo concurso, não tive que fazer nada disso. Eu tirei a roupa, fui pra maca, ele me examinou, fiquei só de calcinha. (J16)

Em suma, a despeito das afirmativas acerca da imparcialidade do concurso público, quando analisadas as narrativas em substância, constatam-se diversas vias de violação da pretensão de imparcialidade e de impessoalidade do certame, bem como a presença de vieses implícitos da seleção dos membros do Judiciário.

3.1.3 Bancas organizadoras de concurso público

A banca organizadora do concurso público é ponto central na seleção dos próximos juízes. Em certa medida, seus membros são “guardiões” da carreira, pois, dentro da moldura normativa geral que regulamenta a seleção, a dirigem e podem (conscientemente ou não) induzir determinados perfis. O profissionalismo, aqui, atua como elemento aglutinador de determinados caracteres que, sob o pretexto de um saber técnico específico, justifica a replicação de um mesmo grupo dentro da instituição (Bonelli, 2010). Segundo Alves (2017, p. 355), “os concursos públicos são hoje uma vitrine ampla dos examinadores, dos candidatos e da cartilha de valores que importam para o Poder Judiciário brasileiro”. Integrar uma banca constitui, portanto, clara posição de prestígio como uma forma de exercício de poder simbólico²³ por excelência: determinar quem entra e quem fica (Bourdieu, 1989). Na Justiça Federal, as mulheres representam apenas 10% dos membros titulares das comissões de concurso (Alves, 2017).

Feitas estas considerações, cumpre registrar que apenas dois entrevistados já haviam composto banca de concurso, sendo um homem e uma mulher. Dentre os demais, uma entrevistada afirmou ter sido chamada a compor a banca e ter declinado. As razões da recusa se vinculam à disponibilidade de tempo, ponto custoso para as mulheres:

Essa entrevista é para ser sincera, né? Para mim não faz sentido nenhum ser banca de concurso. Eu como uma pessoa, assim, eu escolho as coisas que eu quero, porque o tempo é um só. Minha vida toda é marcada por isso. Eu penso, eu tenho só esse tempo. Existe um conceito que eu aprendi com o meu marido. Meu marido é economista e ele, quando a gente estudava juntos lá em [cidade], ele me falava do conceito de *opportunity cost*. Toda vez que tu vai comprar alguma coisa, que tu vai fazer alguma coisa, tu deixa de fazer outra. E eu penso em termos de *opportunity cost* com o meu tempo. Na época da Corregedoria, para mim, foi extremamente gratificante, mas eu fui, não porque eu quisesse, eu não queria, mas porque me pediram e tal, então, eu ficava 17, 18, 17, cheguei a ficar 17 horas sentada no mesmo lugar em reunião, na

²³ Bourdieu (1989, p. 14) define poder simbólico como: “poder de constituir o dado pela enunciação, de fazer ver e fazer crer, de confirmar ou de transformar a visão do mundo e, deste modo, a acção sobre o mundo, portanto o mundo; poder quase mágico que permite obter o equivalente daquilo que é obtido pela força (física ou econômica), graças ao efeito específico de mobilização, só se exerce se for reconhecido, quer dizer, ignorado como arbitrário”. Trata-se de um exercício de autoridade que é percebida e recebida como legítima pelos demais. As ordens, palavras e enunciações, seja de conteúdo de reforço ou de subversão, são admitidas como válidas.

época da pandemia, tudo aquilo. Mas, em geral, eu tenho uma, eu sou uma pessoa que tem com muita clareza que a vida é única, é curta, é um tempo que a gente tem e que cada hora do meu dia que eu deixar para uma coisa, eu estou deixando de fazer outra. Então, se eu for para uma banca de concurso, para mim, aquilo vai ser assim... eu vou ver aquilo como uma perda de momento de estar com o meu filho, de estar fazendo um treino, de estar lendo um bom livro, de estar não sei o que... Então, assim, eu já trabalho demais! Porque o nosso trabalho já é muito! (J20)

A participação em comissão organizadora de concurso não reduz a carga de trabalho ordinária daqueles que a compõem, de modo que implica quase necessariamente a assunção de atividades para além da jornada regular de trabalho. O custo (financeiro e de tempo disponível) para a ocupação de posições públicas e de poder é maior para as mulheres, por força da divisão sexual do trabalho (Biroli, 2018). A restrição do tempo e de recursos do grupo feminino para atuar na arena política e em outras esferas de poder implica um limite material à democracia brasileira, pois as mulheres são levadas a se excluir da vida pública. Por esta razão, o relato de J20 é no sentido de que poderia ter aceitado o encargo, acaso recebesse desoneração de algumas atividades jurisdicionais: “a gente pensa em recompensar esses trabalhos com dinheiro, mas talvez uma coisa interessante seria recompensar com tempo” (J20). A entrevistada J21, que compôs banca de concurso, afirma que inexistente preconceito de gênero na condução das arguições:

Para nós ali era indiferente isso [sexo/gênero da pessoa candidata]. Ali o que constava mesmo era a pessoa responder direitinho tudo, a pessoa não ficar nervosa, a pessoa conseguir agir sob pressão. Isso é o que a gente avalia na banca. A banca é um momento de pressão. Tem que responder ali, sem ajuda de código, sem... e assim, a pessoa tá cansada, tá vindo de um processo que começou já há meses. Então, o que a gente avalia ali é exatamente o quanto a pessoa sabe. É importante que a gente tenha os laudos psicológicos, antes da gente ir pra lá. E eu vou dizer que na banca que eu participei, os problemas que nós tínhamos eram em relação a homens, nenhum em relação a mulheres que estavam na banca (...) a prova oral é filmada, todas as perguntas são feitas, é um set de perguntas que cada examinador tem, que aponta aquele que foi sorteado que vai fazer as mesmas perguntas, dificilmente tu vai mudar, tu pode dar um exemplo diferente, mas, então, assim, não tem como na prova oral tu fazer eliminação por ser mulher ou por ser gay ou por ser, entende? Não tem. Agora, o que a gente observa é isso, se a gente tem um laudo psicológico, talvez eu fique mais tempo com aquela pessoa ali na banca, e isso aconteceu, né, nós ficamos mais tempo com aquela pessoa para ver eventualmente se ela ia demonstrar a agressividade que apareceu no laudo ou o problema com a autoridade, que às vezes aparece no psicológico, né. (J21)

Lado outro, apenas 5 juízas confirmaram que na banca de seleção de seu concurso havia mulheres. Sobre a importância das mulheres na banca, retoma-se a importância do espelhamento. J5 refere “no momento em que tu enxergas uma mulher ali, tu te enxerga, né? Poderia enxergar”. Também J12 afirma que “(...) mas sem dúvida que encontrar uma mulher na banca examinadora funciona como... para deixar a gente mais à vontade, para a gente

conseguir se identificar com alguém na banca. Tem aquela coisa da empatia mesmo”. J15 e J19 consideram que a presença de mulheres em suas provas de concurso fez diferença em relação ao trato que era prestado aos candidatos em geral:

Eu tenho noção que eu estava muito nervosa e ela foi a primeira a fazer as perguntas, porque ela tinha um voo naquele dia para [cidade x]. Então, eu tive que entrar na sala e já começar ela me bombardeando com a matéria que eu me sentia mais frágil (...) ela teve uma total empatia. (J15)

Na minha prova especificamente eu acredito que teve sim, tinha diferença. O tratamento de alguns examinadores homens era diferente do tratamento das mulheres. As mulheres eram mais pacientes, mais acolhedoras, entendeu? Era uma outra forma de abordagem, enquanto para os homens era uma coisa mais ríspida, mais difícil, mais aquela coisa de colocar o candidato sob pressão absurda. (J19).

A contar de abril de 2023, existe normativa do Conselho Nacional de Justiça que determina a composição paritária das bancas de concurso para a magistratura (resolução 496/2023). Entretanto, é importante que a participação feminina nesses espaços seja acompanhada do devido esclarecimento sobre a temática de gênero. Isso porque as próprias mulheres podem reproduzir comportamentos e atitudes subordinantes. Com efeito, J13 defende que a presença de mulheres na banca do concurso não necessariamente irá resultar em uma perspectiva de gênero na seleção (J16 tem relato semelhante):

(...) eu acho que pode fazer diferença tanto positiva quanto negativa a existência de mulher e/ou só a banca. Deixa eu só voltar um pouquinho porque eu fiz, antes de ser magistrada no TRF-X, eu fiz a prova oral do TRF-W e lá eu fui reprovada e lá tinha uma mulher na banca e, por incrível que pareça, essa mulher foi hostil comigo. Porque é um efeito que também pode acontecer, né? De uma mulher infelizmente ver a outra como uma concorrente e não como uma parceira. Isso é um grande problema no universo feminino também. E com relação à banca só masculina, a banca que eu participei que foi só masculina, o TRF-X, era uma banca tranquila, mas infelizmente a gente tem relatos de mulheres que sofreram, inclusive, assédio durante a prova oral. (J13)

O relato de J13 encontra amparo nas teorias organizacionais que analisam as relações laborais entre mulheres como tensões entre sororidade, de um lado, e “síndrome da abelha rainha”, por outro (Felix; Laurett; Kalume, 2021, p. 121). A este propósito, a teoria da síndrome da abelha rainha seria embasada na pressuposição de que “mulheres tendem a ser mais críticas do que homens em relação ao grau de comprometimento, assertividade e capacidade de liderança de outras mulheres” e que mulheres em posição de ascendência hierárquica teriam menor tolerância com as pretensões daquelas que estão no início da carreira e/ou teriam receio de serem estigmatizadas por homens por não seguirem princípios meritocráticos (*ibid.*). Esta teoria não é isenta de críticas. Aponta-se a existência de vieses cognitivos nas pesquisas que

trataram do tema, por partirem de pressupostos essencialistas de que mulheres deveriam demonstrar maior empatia ou sensibilidade. Ainda, constatou-se que há uma exigência de apoio de lideranças femininas maiores do que aquela direcionada para as masculinas, como se o sistema sexo-gênero criasse um imperativo moral de solidariedade apriorístico (*ibid.*). Por isso, estudiosas como Garcia de León (2002) consideram a teoria da abelha rainha uma derrota para a complexa análise de gênero.

A despeito desta controvérsia teórica, de nossa parte, é oportuno notar que existem mulheres que não se apercebem das estruturas de subordinação feminina ou que, delas cientes, as tomam como um fato natural inelutável. Nessa toada, essas mulheres aderem e confiam no sistema como suficientemente justo e igualitário, ainda que este lhes imponha um ônus muito superior aos seus pares masculinos (e ainda maior se estiver presente o marcador social de raça). Esse aspecto é destaque da obra “Olhares negros”, de Bell Hooks, ao indagar se “devemos chamar todas as mulheres de irmã?” (Hooks, 2019, p. 133). A mulher que é “conduzida por uma fé equivocada em um sistema que raramente trabalhou pelas mulheres que buscavam justiça” em vez de ter a “consciência feminista que lhe permitiria encarar a realidade do patriarcado supremacista branco” tenderá a perpetuar um sistema de assimetrias entre gêneros e outros marcadores sociais (*ibid.*, p. 134). Exemplo desse processo é o relato de J15 acerca de seu processo de conscientização sobre os aspectos de gênero:

Eu não posso dizer que eu sempre pensei dessa forma. Eu mesma, no início, eu agi com bastante preconceito cultural mesmo. Porque eu me lembro que tinha uma colega mais antiga, ela já entrou com uma certa idade, e ela nunca pisou no interior. A corregedora nunca quis mandá-la porque ela cuidava dos pais idosos. Estavam bem idosos já. E eu ficava pensando: "gente, que absurdo! Como é que a corregedora não mandou? A mulher é a última colocada, e eu sou a quinta e eu tenho que ir pro interior, passar lá meses e meses!". Então, assim, eu achava super injusto. Hoje eu olho que talvez tenha sido um olhar apurado naquele momento que ela estava passando. (J15)

Ainda trataremos deste tema em outros pontos deste trabalho. Neste ponto, encerramos esta subseção confirmando que a presença feminina em comissões de concurso público tem relevância como forma de garantir diferentes perspectivas na organização de certame e a possibilidade de autoidentificação de candidatas com os membros da banca. Entretanto, é igualmente essencial realizar uma conscientização sobre os aspectos androcêntricos do desenho institucional e das barreiras impostas às pessoas que se identificam com o gênero feminino, sob pena de manter lógicas subordinantes.

3.1.4 Promoção de diversidade pelo concurso público

A carência de diversidade no Judiciário também foi objeto de indagação em nossa pesquisa. O pequeno ingresso de mulheres e o baixíssimo acesso de pessoas pretas ou com deficiência, como já visto, é elemento constatado pelo levantamento sociodemográfico e pela prévia do censo do Judiciário (CNJ, 2018; CNJ, 2023b). Procurou-se aferir como as entrevistadas compreendem esse fenômeno e quais propostas têm para a superação deste problema. A regulamentação da organização e dos conteúdos mínimos exigidos no concurso é feita pelo CNJ e, especificamente na Justiça Federal, pelo CJF. A necessidade de impor parâmetros gerais que possibilitem maior diversidade no concurso público e, ao mesmo tempo, atendam às variadas realidades regionais do Brasil, é narrada por J21:

Olha, é difícil, porque assim, tu tem que ter critérios objetivos, tudo que a gente fizer, eles têm que servir para todos os tribunais do país, aí a gente pega as referências regionais, a gente pega as referências de ramo de justiça. Então, assim, tudo que é pensado no CNJ tem que servir para todos, então essa é a grande dificuldade de tu dar esse toque mais pessoal, digamos assim. Agora, a inserção de matérias como Direitos Humanos, que a gente conseguiu colocar agora, o protocolo para julgamento com perspectiva de gênero, tudo isso aí, eu acho que transforma o material do concurso para selecionar pessoas. Assim, a gente tem essa preocupação e tem que estar dentro das provas, isso aí, na prova oral. Agora, fazer com que mais mulheres se inscrevam. E ontem a desembargadora lá do TJX, ela estudou, pegou os últimos dois concursos e viu quantas mulheres se inscreveram, quantas chegaram no final, percentualmente, né? Houve um aumento do concurso anterior para o último, mas ainda assim nunca a gente passa de 40%, entende? Então, assim, o número de mulheres que se expressa. Então, nós também precisamos trabalhar lá na base para que isso aconteça, porque hoje as mulheres são maioria, isso dito pela professora que estava lá, nas salas de faculdade. De Direito, sim. De Direito, a maioria é mulher. Na OAB, a maioria são mulheres. Então, por que essas mulheres não estão vindo para a carreira? Então, eu acho que a gente tem que trabalhar lá também, sabe? A gente tem que fazer a operação para dar continuidade a esse trabalho, de movimentar para que mais mulheres ingressem na carreira jurídica. (J21)

Em relação à preocupação com diversidade dentro do Judiciário, é importante mencionar o relato de J19, única entrevistada preta. A este propósito, ela menciona a existência de uma dissociação entre os discursos de inclusão que permeiam o Judiciário de suas práticas efetivas, ressaltando que a predominância de um perfil único de magistrado prejudica a qualidade da jurisdição:

Eu não vejo muita preocupação efetiva do Judiciário. Eu acho que tem muito discurso. E, na prática, a gente não consegue ver ações dentro dos tribunais e que as pessoas realmente se preocupem. Na verdade, eu acho que são temas muito sensíveis de se tocar, especialmente com quem é a maioria no Judiciário, que são os homens brancos. Então, a minha percepção é essa. Há uma preocupação, em tese, com a diversidade. Acho que agora a gente está tendo bastante atuação do CNJ, mas é uma gestão específica, então a gente não sabe se isso vai se prolongar ou não. (...) **Eu tenho**

certeza que existe um prejuízo [pela falta de diversidade], porque à medida que você tem somente uma visão, um olhar, que é, digamos assim, a maioria das pessoas que compõem o Judiciário pelas pesquisas são homens brancos, se você só tem esse olhar, algumas questões elas ficam muito prejudicadas na análise, porque essas pessoas não têm a experiência dessa... da diversidade, seja porque não são negras, porque não são mulheres, porque não têm filhos, enfim, várias questões que podem atravessar a experiência e que vai mudar... não é que não necessariamente vai mudar, mas a tendência de que essas pessoas que são diferentes elas tenham uma visão diferente. Claro que a gente vai ter exceções, mas a gente também não pode sempre partir da exceção, né, que é como falar "por que você quer pessoas negras no Judiciário se tem negro com pensamento que repete padrões racistas ou mulheres que repetem padrões machistas?". Mas eu acredito, pela minha experiência de convívio com pessoas diferentes, que a visão das coisas muda. E isso faz com que a gente tenha uma jurisdição mais eficiente e de qualidade melhor. (J19, grifou-se)

O primeiro passo para modificar a composição do Judiciário “é a diversidade da banca” organizadora do concurso, segundo J19. Ela frisa a dificuldade de acesso ao concurso e a ineficácia do desenho atual das cotas raciais, o qual não modificou a hegemonia da branquitude no Judiciário:

É importante que os concursos também tenham a preocupação na seleção com o programa de você ter que falar e ter que estudar temas como Direitos Humanos, questões raciais, questões de gênero e etnias e questões relacionadas à orientação sexual, para que as pessoas também estudem isso e se preparem melhor para quando elas estiverem dentro do Judiciário e não esperar que na hora que entrar elas entendam, elas aprendam essas questões. Então acho que poderia ajudar. A prova objetiva, eu acho que ela é a mais isenta, digamos assim. A prova em si. **Mas também precisa pensar nesse acesso às provas, porque a gente tem concursos que preveem a questão das cotas raciais, por exemplo, mas já tem estudos dizendo que somente a previsão das cotas não é suficiente.** (J19 – grifou-se)

As ações afirmativas de acesso, como mencionado anteriormente, não resultaram em modificação relevante do perfil dos membros do Judiciário. Especula-se que a reserva de cotas não se revela suficiente diante do alto nível de exigência das provas de concurso. As demais entrevistadas sugerem, como uma política pública adicional às cotas de ingresso, a realização de programas de formação e de preparo para as provas com foco especial em mulheres e pessoas pretas:

Eu acho que a gente precisa, nas carreiras que não há balanço de gênero ainda, talvez algum grau de ação afirmativa, e acho que a gente precisa, talvez, transferir para o público mentorias em preparação, como, por exemplo, a carreira diplomática passou a fazer para ter uma admissão maior de candidatos negros. Dá para fazer talvez em duas pontas. Acho que a Anamatra [Associação dos Magistrados do Trabalho] também tem um curso de preparação para concurso, se não me engano.²⁴ (J14)

²⁴ O “Itamaraty também estabeleceu um dos primeiros programas de ação afirmativa do serviço público federal, que oferece uma bolsa de estudos a candidatos negros para custear a preparação para um concurso extremamente competitivo.” (Nogueira, 2023).

(...) são medidas para viabilizar a concorrência, porque a gente discute aumentar percentuais, mas permitir também um tempo para essa pessoa formar um repertório, se formar um operador do Direito, essas medidas de incentivo precisam... Isso não pode ficar a cargo de responsabilidades individuais, porque há uma questão coletiva na transformação desses dados de poder. Isso é uma, eu vejo como um imperativo para a coletividade de representatividade. Então, como que não vai tratar isso como uma questão de Estado? (J6)

Para além da preparação dos candidatos e das políticas públicas de ações afirmativas, as entrevistadas também mencionaram como as posições sociais implicam a criação de barreiras internas aos próprios sujeitos, os quais não se enxergam em algumas posições de poder ou não vislumbram esses postos como acessíveis:

(...) a gente precisa que essas pessoas se sintam incentivadas, estimuladas a acreditar no potencial delas mesmas. Então, eu acho que é importante que aqueles que conseguiram, eles, enfim, tenham esse papel de incentivo mesmo a fazer as outras pessoas que não tentaram ainda acreditar no seu potencial, na possibilidade de que eles também venham a ter esse sucesso. Eu acho que vale isso, de você se espelhar no exemplo do outro, mas se espelhar não como uma idolatria, mas muito ao contrário, como algo que é possível para qualquer um. De abrindo espaços, construindo pontes. (J12)

Como é que a política de cotas para o ingresso é uma política válida, que ela tem que ser considerada, tanto racial quanto de gênero. Mas também, no ingresso especialmente, eu acho que a gente também tem que fazer um trabalho de formiguinha e desmistificar a carreira para as estudantes, para as meninas que estão aí pensando numa carreira pública. (J8)

Essa reflexão dialoga diretamente com o ponto anterior acerca da escolha da carreira, na medida em que reitera a importância também das figuras em espaços de poder que permitem um espelhamento dos estudantes e uma projeção de possibilidades profissionais:

(...) eu acho que isso [ações afirmativas de gênero] teria aquela função de naturalizar. (...) Porque enquanto a gente não estiver lá em cima a participação de mulheres, não estiver lá em cima de pessoas negras, enfim, outras raças, dificilmente isso vai refletir na base. Então, por exemplo, porque há uma escolha na universidade, talvez as mulheres pensem menos em ser juízas, porque elas naturalizam também que o juiz é homem. Então, isso já é uma coisa que está ali. Assim, quando a gente passa a ter mais mulheres no STF, mais mulheres no STJ, nos TRFs, aí isso naturalmente vai refletir na base. (J10)

Por fim, J20 aborda a questão também como uma dissociação entre discurso e prática da instituição, indo ao encontro das percepções de J19. Ela considera que é importante que o Judiciário enquanto instituição realize uma reflexão acerca de como tornar seu ambiente mais atraente para as mulheres:

Nós queremos ter mais mulheres porque nós queremos ter mais diversidade aqui dentro e é importante. Então aí eu acho que o Judiciário tem que parar para pensar como ele vai atrair mulheres para dentro. E aí sim, aí vem todas essas medidas de caça

a talento, de retenção de talento. Aí isso não é pensar, bom, a gente tem uma população de advogadas que é superior à população de advogados, a gente sabe que mulheres advogadas são em maior número já que os advogados, então por que isso não está se refletindo no Judiciário? Aí o Judiciário tem que pensar: “bom, então eu quero mulher aqui dentro, então eu tenho que fazer políticas para atrair esses talentos”. Só que o que acontece? O Judiciário fala: “eu quero mulher e pá pá pá”, mas o Judiciário continua tratando todos os... e aí eu vou voltar àquela questão de novo da inovação, os seus servidores e magistrados no chicote, na base do chicote. (J20)

Portanto, para esse tópico existem diversos aspectos de abordagem da falta de diversidade. Em um nível preliminar, reconhece-se a complexidade do desenho de uma política pública efetiva de inclusão apta a atender aos diversos tribunais do país. Entretanto, igualmente se aponta uma retórica que não é acompanhada de uma autocrítica institucional séria acerca de suas práticas de seleção. Observa-se que, em face da insuficiência da política de cotas nos moldes atualmente previstos, seriam oportunas medidas “busca ativa de candidatos” com o fornecimento de cursos preparatórios de concurso com bolsas destinadas a pessoas com marcadores sociais diversos do perfil predominante no Judiciário. Além disso, ressaltou-se a importância de conferir visibilidade às mulheres e pessoas negras como modo de atrair pessoas diversas para a carreira.

3.2 Conciliação e equilíbrio entre vida pessoal e profissional

De acordo com os estudos de Armelle Testenoire, no artigo “Les carrières féminines: contingence ou projet?” (2001), realizado por meio de entrevistas entre homens e mulheres na França, o trabalho é um elemento constitutivo da identidade masculina que se constrói à distância do feminino e de seus símbolos, uma vez que estes últimos representam um sinal de fraqueza (*signe de faiblesse*) e de incapacidade de estar à altura do jogo masculino (*ibid.*, p. 131). Nesse quadro, a carreira masculina é vista como um **projeto**. A narrativa masculina costuma omitir a dimensão conjugal nas escolhas profissionais. Ou seja, é uma aspiração pessoal e autônoma, em que as relações afetivas não implicam modificações de rumo. As mulheres, todavia, enfrentam negociações explícitas a cada etapa de sua carreira, de forma a não fixar fronteiras rígidas entre o profissional e o privado, vivenciando uma tensão contínua entre esferas. Os relatos profissionais femininos costumam ser dados em termos de **contingência**: existem constantes barreiras a serem superadas (portanto, parte do labirinto de cristal se relaciona também com as demandas pessoais). A carreira é um objeto submetido constantemente à justificação e à negociação, tanto frente ao cônjuge quanto em face de si mesma. Consequentemente, o gênero indica uma narrativa própria sobre a história profissional,

com a carreira masculina gozando de maior legitimidade e autonomia em relação às decisões do casal (*ibid.*). As constatações de Testenoire (2001) são confirmadas nesta pesquisa:

(...) eu acho que de alguma forma, mesmo eu penso nas famílias em que supostamente essa diferença [de papéis de gênero] não tem, falando por exemplo do meu casamento, em que supostamente não tem, em alguns momentos eu acho que vem à tona essa diferença ou no mínimo a necessidade de justificar para priorizar a carreira, tomar decisões, enfim, priorizar mesmo, cair de cabeça em algumas coisas, as decisões que a gente toma que afetam a dinâmica familiar. Eu sinto que para as mulheres tem uma coisa mais negociada do que para os homens. (J6)

O impacto do gênero na relação entre a esfera familiar e a carreira é reconhecido em todas as entrevistas. Ele repercute em diversas esferas da atuação como magistradas e será tratado não apenas neste tópico, como nos próximos. A existência de uma constante tensão entre os desejos profissionais e a construção da família foi relatada por todas as juízas. J6 esclarece, inclusive, que a própria escolha do termo “conciliação” entre esferas já contém um corte de gênero, na medida em que não é questão proposta em geral para os homens.

A existência de uma divisão sexual do trabalho aparece como premente para as entrevistadas, com destaque para a sobrecarga mental (J2), a necessidade de renegociação da divisão destas atividades (J6), a demanda de “dar satisfação para marido” sobre a gestão do lar (J8). Algumas juízas apontam elementos geracionais e culturais para essa divisão (J5 e J7). Entretanto, o cotejo com as informações dadas pelas entrevistadas mais jovens não indica modificação desta dinâmica.

Como explica Biroli (2018, p. 34), os deveres de cuidado (de crianças, idosos, pessoas com deficiência etc.) não são assumidos coletivamente, é dizer, são considerados função do grupo feminino e insatisfatoriamente dispensados pelo Estado. A liberação da mulher para o espaço de trabalho passa, por conseguinte, pela privatização ou terceirização destas atribuições via contratação de serviços domésticos e de cuidado, os quais são desempenhados, por sua vez, por mulheres racializadas e em situação de maior vulnerabilidade econômica. Não ocorre, portanto, coerção social para o rearranjo da divisão sexual do trabalho em um nível macro. O resultado é a perpetuação de um sistema de dominação masculina, em que o maior número de mulheres profissionais não resulta na ampliação da igualdade salarial e de oportunidades, nem tampouco se presta a romper as barreiras informais que restringem os espaços de autoridade ao público masculino. Para as mulheres pretas e de estratos mais pobres, perpetua-se um sistema de maior incidência de opressão por executarem um trabalho não reconhecido como “produtivo”, cuja origem remonta ao período da escravidão, que é pauperizado e precariamente tutelado juridicamente (Biroli, 2018, p. 32-44).

As entrevistadas nesta pesquisa ratificam as constatações de Biroli (2018). A conciliação das atividades profissionais com a família perpassa não por uma ressignificação dos papéis de gênero dentro do lar, mas pela privatização dos deveres de cuidado via contratação de empregada doméstica ou babá. Apesar de a maioria indicar boa vontade e participação dos parceiros, evidencia-se de seus relatos que se trata de um esquema obtido via negociação em que há uma redistribuição de atribuições que eram tidas como delas (ou seja, um compartilhamento de uma atividade socialmente atribuída à mulher, e não da compreensão pelo parceiro de que são deveres de ambos). Muito embora se trate de um extrato economicamente privilegiado com capacidade de contratar serviços de cuidado, ainda permanece o ônus pessoal desta terceirização:

(...) independentemente da camada econômica em que a mulher está, o impacto da atividade doméstica é sempre maior para a mulher em relação aos homens. **Então, assim, mesmo que você seja juíza federal, com acesso a um salário melhor do que o salário das pessoas de outra categoria econômica, ainda assim o impacto do cuidado é maior para as mulheres em razão das expectativas que se formam em torno delas. E o tempo, o dia tem 24 horas para todas as pessoas.** Se você é a pessoa que o mundo inteiro tem a expectativa que você vai cuidar das crianças e da casa e tal, e mesmo que você tenha uma rede de apoio, porque nós mulheres podemos pagar por uma rede de apoio, uma babá, uma mãe, uma tia, uma doméstica, né? Ainda é você que tá tendo que administrar aquela funcionária. Se ela é boa, se ela é ruim, se tem comida, se não tem comida, se ela fez, se ela chegou, se ela não chegou, quem que vai render a babá à noite, entendeu? (...) porque, **se a gente não cumpre, a avaliação que o mundo inteiro faz a teu respeito é muito negativa**, você acaba cumprindo com aquela expectativa e o tempo é o mesmo para todas as pessoas. (J17, grifou-se)

As pressões decorrentes entre a dissociação do papel de mãe com o exercício profissional são fontes de ansiedade e resultam na compartimentalização emocional destas esferas. Além disso, já tivemos oportunidade de indicar o custo diferenciado do tempo para as mulheres. J9 afirma de forma bem-humorada “fingir demência” como estratégia de conciliação, via redução de expectativas:

o que eu tento fazer é ver que às vezes eu não vou conseguir suprir todas essas demandas, eu vou tentar suprir então 80% delas e eu vou me dar por satisfeita e vou tentando não pensar nisso... é nisso que eu finjo demência. (J9)

Ela explica:

tenho que ser muito assertiva, e daí desempenhar meu trabalho o melhor possível, que a minha vara está toda zerada e tal, para ninguém poder falar mal de mim porque (...) tem umas cobranças que não tão... não fazem muito sentido na atualidade e não batem com uma pessoa como eu que tem um bebê pequeno em casa, que ainda amamenta. (J9)

Esse tensionamento é explicitado por J12 nesses termos:

depois que a gente tem filho, a gente passa a conviver com muitas dúvidas, né? Então, eu sempre me questionava se estava me dedicando demais ao trabalho e de menos aos meus filhos ou de menos ao trabalho e demais aos meus filhos. (J12)

J17 também menciona a constante angústia em não sentir desempenhar o trabalho com a mesma qualidade de seus colegas homens em razão da divisão sexual do trabalho:

Eu tinha acabado de vir para [capital do Estado], eu estava com o bebê pequeno, meu filho era pequeno e eu chegava no prédio da Justiça enlouquecida assim: deixou a criança com a funcionária, não sei o que, se livrou de tudo, foi tomar um banho, montou, né, foi montada, vestida de juíza, maquiada, chegou no prédio, não tinha teletrabalho, era sempre presencial. Eu chegava e tinha o carro de um colega estacionado, não vou dizer o nome, “o Fulano já tá aqui”. Aí eu ficava lá, corria, trabalhava, não sei o que. Na hora de ir embora, tinha que ir embora pra render a babá, eu saía na garagem, o carro dele tava ali, eu dizia assim: “não é possível, eu cheguei, o carro dele já tava aqui. Eu tô saindo, o carro dele tá aqui” e ele era um colega conhecido por ter os números muito em dia. E a minha vontade é que eu colocasse os números em dia também. E eu dizia: “lógico que ele coloca os números em dia, porque quando eu chego o carro dele já está aqui e quando eu saio o carro dele ainda está aqui, mas o fato é que a mulher dele não trabalha”. Então, lógico, eu não tenho que fazer uma avaliação sobre o colega, mas eu ficava pensando assim, eu também quero alguém, eu também quero uma esposa para cuidar dos meus filhos. (J17)

Os relatos acima são coerentes com a análise de Kahwage e Severi (2019, p. 64) acerca das barreiras profissionais externas que prejudicam a ascensão feminina na carreira jurídica: “a duração da jornada de trabalho é objeto de avaliação do trabalho; ou seja, a quantidade de horas trabalhadas tornou-se medida de aferição de qualidades como comprometimento, ambição e confiabilidade sob pressão”.

Em análise sobre a participação feminina na Academia, Prado e Fleith (2015) e Barros e Mourão (2020) apontam que a faixa etária entre 25 até 35 anos constitui momento nevrálgico para a conquista de espaços de trabalho e consolidação da reputação profissional. Kahwage e Severi (2019) realizam semelhante análise no âmbito da advocacia. Esse período é também normalmente aquele em que as mulheres devem se confrontar com a escolha da maternidade, opção que representará menor disponibilidade e produtividade na carreira. Estas análises podem ser transpostas para o presente estudo. Algumas entrevistadas esclareceram que a necessidade de se dedicar aos projetos profissionais implicou o adiamento da maternidade (J5) ou mesmo sua inviabilização (J6). Já J15 mencionou a necessidade de ponderar a dedicação às filhas com a disponibilidade para aceitar oportunidades dentro da carreira:

Mas depois de 5 anos [do nascimento das filhas], eu comecei a perceber que eu tava no momento do ápice da minha carreira, não tinha como eu abrir mão de algumas coisas, e assim mesmo eu abri, eu nunca fui, por exemplo, a TNU queriam que eu

fosse, e abri mão naquela época e é uma das coisas que eu me arrependo, eu fico pensando: "eu nunca deveria ter aberto mão!", porque foi o momento que eu estava no juizado, eu estava na turma recursal, hoje eu sou juíza cível, não tenho nada a ver com turma e não vivi essa experiência e provavelmente não vou viver, porque eu não estou mais no sistema dos juizados. Eu acho que, como lição, assim, que a gente tem que ver, é isso, que é tudo muito efêmero, muito rápido e as oportunidades podem muitas vezes não aparecer uma segunda vez. (J15)

Lado outro, a entrevistada J4 indicou que a maternidade representou o adiamento de aspirações acadêmicas possivelmente importantes para promoções futuras. Ela relata que, enquanto seus colegas de concurso utilizavam o tempo livre para fazer pós-graduação e lecionar, ela se via restrita ao cuidado dos filhos. Denota-se a valoração subjetiva da formação acadêmica para a sua narrativa, sendo reiterada em diversas oportunidades de seu relato. Esse elemento se consolida em uma violência simbólica no âmbito de suas afetividades, em que sua dedicação aos deveres de cuidado são invisibilizados. Nesse sentir, sua reflexão é de que “não me arrependo”, mas que, para as mulheres, “tudo tem momentos” (J4):

E depois quando eu entrei, comecei a me apresentei para trabalhar, eu já entrei de licença, naquela época eram quatro meses de licença só, e logo em seguida, aos quatro meses eu voltei a trabalhar e meu filho foi para uma creche. Então, realmente eu tinha muita preocupação de voltar para amamentar. E, obviamente, com isso a gente não tinha mais tempo pra nada. Enquanto isso, os meus colegas, que também estavam na mesma situação e tendo filhos, não tinham essa preocupação com bebê pequeno, com crianças pequenas. Então, a maioria dos meus colegas pôde desenvolver outras atividades e, paralelamente à Magistratura, se tornaram professores, doutores, foram mestres, doutores e professores logo em seguida. Então, evidentemente, num curto espaço de tempo, em cinco, seis anos, todos já estavam com um currículo muito melhor que o meu. Então numa hora de promoção até mesmo de substituto para titular, onde critérios objetivos deveriam ser aferidos, evidente que os critérios objetivos não levavam em conta o fato de que eu tinha uma criança recém-nascida e depois tive outro filho, e passei pelo mesmo período de, no mínimo, dois anos de dedicação. Então, a concorrer com critérios objetivos a vagas de merecimento, tanto para qualquer tipo de promoção, é minimamente injusto, porque a gente está amamentando, está dormindo pouco, está trocando fralda e anos depois, obviamente, isso vai se refletir também em uma promoção para o tribunal. (...) Um dia meu filho vira para mim; eu tava num processo de promoção, e um colega foi promovido... por merecimento, e meu filho vira para mim e diz “mãe, você tem que entender que os homens são todos mais bem preparados academicamente” e eu falei “de fato, meu filho, eu tenho que entender... que eu fiquei trocando fralda e dando mamadeira ao invés de estar na universidade fazendo minha pós-graduação, então realmente, de fato, os homens são mais bem preparados academicamente” e daí eu falei “então agora tá na hora de eu fazer meu doutorado”. (J4)

Os deveres de cuidados socialmente atribuídos às mulheres ultrapassam o simples papel de ser mãe, apresentando-se também com os pais idosos. Trata-se de mais uma esfera de assunção da responsabilidade por parte das mulheres:

(...) não só por ter filho, né, às vezes a mulher também ela tá atrelada à questão da família, dos pais, a gente tem pessoas até assim, ó, agora abrindo um parênteses, já que eu tenho sigilo, me chamou muita atenção, por exemplo, da [juíza b], promover

agora. Ela é do meu concurso e foi uma que, ela era dos primeiros lugares do meu concurso, não promoveu e foi promover agora.²⁵ E ela é uma pessoa que durante muito tempo foi solteira, casou acho que com mais de 40 anos, e ela sempre teve muito envolvida com os pais, sempre, ela é uma filha única. Então, até me chamou muito a atenção o fato dela promover para [cidade distante do interior]. E os pais, eu até fiquei sabendo que não, ela tem família em [cidade distante do interior], então os pais teriam condições também de ir mais vezes visitá-la. Então, eu acho que também tem esse fator, sabe, não é nem só questão de filho. (J7)

A gente cuida dos pais, cuida dos avós, cuida, né? Cuida das pessoas doentes. Então, às vezes, não é só nem a criança que a gente carrega junto. É um contexto familiar que a mulher tem que se preocupar, se ela for, ela tem que levar. (J21)

A peculiaridade de a carreira exigir um deslocamento em relação ao seu lugar de residência, elemento citado pela maioria das entrevistadas, agrava as dificuldades de conciliação entre o profissional e o pessoal. A separação de seu núcleo familiar se evidencia penosa para as mulheres e é definidora das escolhas profissionais (a exemplo da renúncia às oportunidades de promoção que serão tratadas mais adiante). As distâncias geográficas a serem percorridas para a assunção da primeira lotação ou do posto de promoção representam um desgaste pessoal importante, especialmente pela falta de perspectiva de prazo para retornar para a “cidade de referência”:

O que eu acho é o seguinte, o problema não é ir, porque aí a gente vai, a gente encara uma experiência, meus filhos já moraram em lugares diferentes, adoram falar e tal, é uma vivência, ok. O problema é a gente não ter perspectiva de volta. Isso que eu acho que é o pior. Se a gente tivesse mecanismos que esses períodos as pessoas fossem, mas soubessem que é uma coisa mais provisória, aí eu acho que as pessoas encaram de forma diferente. (J10)

Esses dias agora eu fiz mentoria, assim, tive uma conversa com uma colega substituta do meu concurso, então substituta faz 12 anos, esperando se promover. O marido empresário, quer dizer, qual que é a chance dessa pessoa voltar a viver no apartamento dela? Qual a chance dessa pessoa voltar a ter qualquer contato com a realidade que ela conhece, sabe? Então é muito desanimador. (J14)

Hoje eu fico pensando, se eu fosse fazer concurso para a Magistratura, se uma garota me perguntasse se faz concurso da Magistratura, eu diria “faz, carreira é ótima, você vai adorar, não sei o que, não sei o que, mas presta atenção que você vai assumir lá no interior, você não sabe se vai chegar na capital, porque [cidade a] está trancado, [cidade b] está trancado, [cidade c] está trancado”. Essa pessoa não vai assumir como substituta na capital e como titular eu não sei quando, entendeu? Então eu diria para essa pessoa: “olha, se você quer fazer a sua vida numa capital, talvez essa não seja uma boa opção”. Eu também não posso mentir para a pessoa, entendeu? Acho que são escolhas legítimas das pessoas, elas escolherem onde elas querem viver, se elas querem ter um bom relacionamento com o marido ou não, se elas querem ter filho ou não querem ter filho. São escolhas legítimas. Então, eu acho que a Magistratura, a Justiça Federal tem o problema do duplo deslocamento. (J17)

²⁵ Relembre-se que J7 conta com 22 anos de carreira, de modo que resta claro o longo período que a [juíza b] postergou sua promoção.

As juízas relatam que, para os homens, há maior facilidade no acompanhamento do núcleo familiar (por força do papel de provedor socialmente incumbido aos homens), enquanto que as mulheres realizam esse deslocamento sozinhas (J9, J10, J17, J19). Mesmo quando o homem não é acompanhado, há uma percepção de que essa separação é menos sofrida. Esse relato é confirmado pelas respostas masculinas da pesquisa: veja-se que JH1 informou ter sido sempre acompanhado pela companheira, enquanto que JH3 indicou disposição resoluta em mudar-se de cidade, ainda que sem a esposa. Entre as juízas, a distância geográfica é relacionada não apenas como um mero distanciamento físico do parceiro, mas com o fim definitivo da união (J8, J9, J10).

Para além da divisão da vida familiar com o cônjuge, a falta de estrutura das cidades-sede para receber os filhos é outro elemento que representa a impossibilidade de manter a unidade familiar (J10, J7 e J2). J10 informa a falta de disponibilidade de serviços de saúde em algumas cidades de lotação de seu tribunal. J9 menciona que, em sua lotação inicial,

eu fui, daí eu acabei me separando. Você vai e não pode nem levar uma vida normal na cidade, uma cidade pequena porque, sei lá, se você sair para dançar ou alguma coisa... aí vão falar de você... e o homem não né! O homem... ele já não tem esse estereótipo. (J9)

Essa análise é feita também por J19:

Mas acho que isso atinge mais as mulheres casadas. Ou então as mulheres que estão em idade reprodutiva e querem ter filhos. Muitas delas pensam: "não vou promover porque promovendo para tal lugar, eu vou ter prejuízo na minha vida social, eu não vou conhecer pessoas, eu vou ficar muito limitada". Ou então "não tem o serviço que eu precise para acompanhamento de gravidez" e enfim, são essas questões que eu acho que podem influenciar. (J19)

O que se observa é a congruência da narrativa das entrevistadas com a teoria de Testenoire no sentido de que as carreiras femininas não são vistas como projetos, mas como contingências. A cada etapa (escolha da carreira, dedicação ao estudo para concurso público, assunção da lotação inicial, promoção, dedicação ao aprimoramento e atualização acadêmica) são necessárias ponderações, negociações e esperas para prosseguir. A melhor condição econômica das juízas federais não as exime completamente dos problemas decorrentes da divisão sexual do trabalho e do dever de cuidado. Além disso, os custos da privatização do cuidado também afetam estas mulheres em termos de desgaste emocional.

3.3 Obstáculos à ascensão feminina na Magistratura Federal

3.3.1 Promoção: a estagnação é uma escolha?

As mulheres estão “togadas e estagnadas”, é o que diz o editorial da Folha de São Paulo de março de 2019 (Alves; Sales, 2019, s.p.). O texto referido compila algumas informações sobre a participação feminina no Judiciário para evidenciar a existência de um teto de vidro. A Comissão AJUFE Mulheres submeteu, em 2017, questionário às associadas para mapeamento das dificuldades profissionais das juízas federais. Como resultado, elaborou-se a Nota Técnica n.º 1/2017, indicando que “A estrutura de promoção da Magistratura Federal, que implica duplo deslocamento de lotação, foi considerada por 81,87% das juízas como uma barreira que afeta mais as mulheres em comparação aos seus colegas do sexo masculino” (Comissão AJUFE Mulheres, 2017, p. 8). Segundo esta mesma pesquisa, 43,96% recusaram a oportunidade de promoção pelo menos uma vez (9,34% sequer pretendiam se titularizar e 12,09% estavam aguardando uma oportunidade mais conveniente), enquanto 31,87% se promoveram na primeira chance (*ibid.*). Cumpre lembrar que, quando a magistrada abre mão da promoção, ela “perde” uma posição na antiguidade. O colega que se promover em seu lugar permanecerá até a aposentadoria ou exoneração na sua frente. Esse ponto é explorado por Cynthia Torres Cristofaro, magistrada estadual de São Paulo, no editorial autobiográfico “antiguidade é um critério neutro?” (2023, s.p.)²⁶:

(...) Não é frescura, é questão do que era ou não viável para uma juíza mulher. Mudar sabe Deus para onde sem muita possibilidade de escolher pode ser ok para homem sozinho, mas para mulher, sobretudo com família, não é.

Se solteira e sem filhos já foi complicado escolher onde ir trabalhar, depois, então... a lista de antiguidade vai passando na sua frente, porque simplesmente não dá para ir para qualquer lugar tendo marido e filho pequeno. Tem que ter alguém para cuidar do bebê, escola para colocar a criança, tem que ter estrada boa senão o marido não vai no fim de semana, ou o marido fica reclamando que você não veio.

(...)

Antiguidade de novo para ser titular de entrância especial, mas outra vez não dava para ir para qualquer lugar: filhos para levar e buscar na escola, ex-marido querendo delivery nos dias de visita, reunião de escola, pediatra, supermercado... E lá se vai de novo a lista de antiguidade passando na sua frente.

Meus colegas (homens) de concurso estão dizendo que está chegando a vez do nosso concurso ir para o segundo grau, mas olho a lista e vejo como minha vez está longe. Que coincidência do destino, a ponta da lista é quase toda masculina... Praticamente um acidente genético!

Você tem filhos? Tem pais idosos? Quem cuidou deles enquanto você andava pelo Estado, fazia mestrado, trabalhava longe? Se você é mulher, sua resposta deve ser bem

²⁶ O editorial em questão foi publicado durante o período de debate da proposta de ação afirmativa para formação de listas exclusivas de mulheres para promoção. A redação original incluía no bojo desta política pública também a promoção por antiguidade. Entretanto, essa possibilidade foi excluída para aprovação somente da lista de mulheres no critério de merecimento.

parecida com a minha: não deu para andar pelo Estado, nem para fazer mestrado, não dá para ir trabalhar longe.
Mas não foi minha escolha? Foi sim. Mas é justo que eu tenha precisado desescolher tantas coisas enquanto meus colegas homens puderam escolher tudo?

A narrativa de Cristofaro pode ser transposta para nosso estudo. Das 21 pessoas entrevistadas, 4 não tiveram oportunidade de se promover (2 homens e 2 mulheres), 9 se promoveram na primeira oportunidade (1 homem e 8 mulheres) e 8 deixaram passar ao menos uma chance de promoção (todas mulheres), sendo que, dentre estas, 2 delas ainda não se promoveram, mantendo-se no cargo de acesso (juíza federal substituta). O momento da promoção do cargo de substituta para o de titular é delimitado diretamente pela fase da vida pessoal que as juízas vivem, exigindo uma superação tanto da barreira organizacional (distância da unidade de lotação) quanto das pressões pelo dever de cuidado e da divisão sexual do trabalho. Estas pressões, como menciona J21, são frequentemente obstáculos à promoção feminina na Magistratura, uma vez que geram uma bagagem emocional adicional na troca de domicílio para locais distantes:

Assim, a ministra Cármen Lúcia costuma falar, né, o juiz recebe uma promoção, ele vai comemorar. A mulher diz assim, “eu vou conversar lá em casa pra ver como é que fica, né?” Uma convocação no tribunal, alguma... É difícil, assim, a gente tem que combinar em casa mesmo, porque tem uma criança, porque tem, né? Todo o contexto familiar, as mulheres são cuidadoras, né? (J21)

A entrevistada J8 relata como deixou passar duas chances de promoção que implicariam mudança de domicílio para o interior, porque, na primeira ocasião, estava grávida e, na segunda, lactante: “E depois eu fui me promover na terceira oportunidade, meu filho mais novo ainda mamava, ainda tinha menos de dois anos, **mas aí foi uma briga pessoal que eu comprei**, inclusive meu marido na época era reticente com a ideia” (J8, grifou-se). J7 relata que as dificuldades de ascensão na carreira atingem de forma diversa homens e mulheres:

Eu mesma, se tu for pensar, eu fui promover, eu tinha mais de 10 anos na carreira, 12 anos eu acho depois. Porque eu fui tardando, tardando, tardando, porque tem aí aquela questão, né, tu não quer, já estava casada, não queria me afastar do meu marido, ele não tinha condições de me acompanhar, né. A gente nota muito mais a mulher com essa disponibilidade de acompanhar o homem e não o contrário. Então isso segura, né, a promoção segura... de tu progredir na carreira, porque aí tu fica... né? É esse duplo retorno, né, trocar de cidade. (J7)

J19 também refere essa dinâmica no seu relato, em que pese vislumbre atualmente algumas mudanças atitudinais nos colegas homens:

Eu tenho colegas que são muito mais antigas do que eu e que nunca promoveram, exatamente porque tinham filhos pequenos na época, maridos não acompanhariam e

o que a gente percebe com os homens é que eles simplesmente decidem e comunicam a promoção para as mulheres, para as esposas, para as famílias. Ou se não são casados, mas têm filhos, para as mães dos filhos, falam: “ó, eu vou promover, vou me mudar”, ponto. Eles não perguntam, “posso ir?” ou “você vai comigo?”, ou qualquer coisa do tipo. Eles decidem como vai ser. Se vão levar a família ou se a família não puder acompanhá-los, deixam a família na base de onde já moram e ficam trabalhando à distância, né? Ficam longe e depois voltam periodicamente. Hoje em dia que eu tô começando a ouvir alguns homens falando: “não vou promover porque a minha família já está estabelecida aqui, eu tenho filhos pequenos, a minha mulher trabalha, os meus pais dependem da minha presença”. Hoje em dia eu já vejo isso, mas é um percentual ínfimo. (J19)

Sobre as dificuldades da troca do domicílio, especialmente considerando a transposição de longas distâncias geográficas, existem barreiras internas impostas pelas mulheres a si mesmas. Vejamos o relato de J5:

Com os homens, a família, vai, em geral. Não sei se hoje em dia tá assim, né? (...) assim, meus colegas que iam, eles iam tranquilos. Ou a família ficava e eles iam, ficavam uns dias e voltavam pra casa, ou eles iam e a família ia. Agora, a mulher sair de casa é mais difícil. **Não sei por que botaram isso na nossa cabeça, o que que é, por que que pra nós é tão mais difícil.** Eu era casada na época que eu fui promovida e eu custei a sair, eu era jovem e meu ex-marido era um cara também voltado para o trabalho e sempre me incentivou, mas eu tinha uma dificuldade de sair da minha casa. Fui sozinha, eu acho que também essa coisa de tu ir sozinha para uma cidade tão diferente, às vezes a gente também fica um pouco mais, talvez, insegura, não sei, eu acho que o homem acaba indo... Talvez esteja na explicação lá do início, a mulher ficava em casa, tanto que a agricultura foi desenvolvida por mulheres e os homens iam desbravar. (J5, grifou-se)

J11 menciona que sofria “um bloqueio” em relação à ideia de se promover: “não conseguia conceber essa hipótese de fazer uma mudança muito drástica”. Ela conta que “Faz pouco tempo que eu tornei isso [promoção] um desejo” e que esta nova aspiração decorre de seu esclarecimento sobre a temática de gênero: “Eu me dei conta que eu não estava querendo, não porque eu não queria promover, mas porque eu mesma estava indiretamente colocando em mim mesma as barreiras em razão do gênero”. Ou seja, seu relato reporta diretamente as barreiras internas decorrentes da socialização feminina (Barbaerá Ribeiro *et al.*, 2009; Kahwage; Severi, 2019). Ainda assim, “é totalmente ilusório crer que a violência simbólica pode ser vencida apenas com as armas da consciência e da vontade” (Bourdieu, 2019, p. 70), pois J11 novamente deixou passar a oportunidade em razão da necessidade de deslocamento geográfico para local em que não seria acompanhada pelo cônjuge e filho:

Recentemente, eu passei por uma situação de uma possível promoção e, quando fui eleger as cidades possíveis para tornar esse intento viável, já vieram as barreiras assim imediatamente, né? Que para os homens, eu tenho... Posso dizer assim com segurança, que não ocorreriam porque eu coloquei, eu fiz o exercício de colocar o meu marido no meu lugar, assim. E eu percebo que, se fosse com ele, eu apoiaria ele a ir para qualquer lugar. E eu não tive esse apoio, né? Eu não tive o mesmo apoio. "Ah, mas isso, mas aquilo e tal", tem muito mas e mas e tal. E aí tu vai reduzindo, reduzindo

aquelas possibilidades, né. E aí acaba ficando bem visível que tem a ver com o gênero sim, né. Porque é a mãe, não é o pai, que tá promovendo, é uma juíza, né. Uma mulher que é mãe. Então, isso fica bem palpável. (J11)

J16 menciona: “Eu gostaria de promover, mas eu não promovo, porque faria essa cisão familiar”. Ela relata como abriu mão de se promover com a finalidade de manter a união familiar:

Eu deixei de me promover há cerca de 10 anos, para não ter que novamente ir ao interior, porque a promoção implicaria que o meu marido, por trabalhar aqui, que nós ficaríamos separados e isso faria com que ou eu ou ele tivesse que assumir de uma forma mais intensa o cuidado dos filhos. E invariavelmente quem não ficaria... um ficaria sobrecarregado com o cuidado dos filhos, e o outro não estaria junto nesse momento, da primeira infância com as crianças. E como a promoção, ela vai levar muitos anos até que eu volte a poder estar aqui numa mesma cidade, significa que eu ficaria, perderia 10 anos na infância dos meus filhos.

Ela reitera que o ônus da desagregação da unidade familiar incide de forma diversa para homens e mulheres:

Os homens na carreira não sentem esse problema. Porque as mulheres os acompanham ou eles vão sem família. E as mulheres que promovem, muitas vezes vão com a família. E ir com a família é mais pesado, né? É um ônus maior para ter um deslocamento. Você levar criança pequena para uma outra cidade, onde não vai ter rede de apoio, por exemplo (...) eu acho que como a nossa carreira está estruturada, ela prejudica as mulheres, principalmente nessa subida do juiz federal substituto para o juiz titular. **Isso faz com que, aparentemente, pareça que é uma decisão da mulher, uma escolha, uma escolha não promover.** (J16, grifou-se)

As afirmações aqui transcritas permitem tangenciar como a renúncia à promoção não é uma livre escolha, mas o resultado de uma conjuntura de fatores que delimitam as possibilidades das mulheres conforme os papéis de gênero culturalmente construídos. As exigências sociais relativas à maternidade e à família constituem um contrapeso às ambições profissionais para as mulheres. As concepções masculinas sobre as aspirações de carreira, porém, permanecem autônomas às questões familiares. A falta de endereçamento desse diferente peso da promoção pela instituição Justiça Federal evidencia seu viés androcêntrico, pois não percebe que a promoção impõe ônus diverso conforme o gênero. Essa ambivalência é tratada por J17, que refere como o constante incentivo de seu cônjuge não a impediu de permanecer mais de dez anos sem se promover, aguardando a abertura de vaga em uma cidade menos distante. Sua promoção decorreu, afirma ela, de uma mera casualidade que lhe possibilitou acessar uma lotação mais próxima, sustentando que, de outra forma, teria permanecido no cargo de juíza substituta. Esta renúncia não é compreendida pelos homens da carreira:

(...) o colega que estava um pouco antes na minha frente, na carreira, ele falou assim, ele tinha acabado de promover, ele falou: “tem que promover, tem que promover, tem que promover, você vai promover”. Eu falei “não vou promover”. Ele falou: “veja só, eu promovi, eu fui para [cidade h]”. Eu falei: “tá, mas e daí, como é que você fez?” Ele falou: “então, eu tô lá no flat”; eu falei e “tua mulher e teus filhos?” Ele falou assim, “minha mulher e meus filhos estão em [cidade a], na nossa casa”. Eu falei, “exatamente, você não tá entendendo?” Ele ficou me olhando com uma cara assim, que ele não tava entendendo. Eu falei: “você acha que eu vou para o flat em [cidade h] e vou deixar meus filhos em [cidade a] com meu marido? eu não vou fazer isso!”. A [filha] tem dois anos, o [filho] está com seis anos, eu não vou deixar minha filha de dois anos em [cidade a] no meu apartamento com meu marido e vou para um flat em [cidade h]. Ele achou aquela conversa um pouco esquisita, assim. Mas é isso, ele vai para [cidade h] e a mulher fica com os filhos na casa, entendeu? (J17)

A despeito de J17 afirmar que os colegas não compreendem estes obstáculos internos que as mulheres se autoimpõem, a recusa, pelas juízas, às promoções por conta da distância é notória entre os membros da carreira. Superadas todas as dificuldades autoimpostas, aquelas que se disponibilizam a aceitar o encargo em varas distantes são confrontadas por se afastarem do estereótipo esperado. Uma vez que a família é a instituição que compete à mulher (Acker, 1992), as opções que aparentemente não a priorizam são socialmente repudiadas. J2 se promoveu na primeira oportunidade e menciona que, durante seu período de candidatura, os desembargadores de seu tribunal formularam questões sobre como iria adequar a sua vida familiar à mudança de domicílio e se seu marido apoiava a decisão. Perguntas deste tipo não foram reproduzidas aos candidatos homens. De sua narrativa, vislumbra-se novamente a dicotomia entre o caráter de projeto pessoal da carreira masculina e a necessidade de negociação para priorização profissional feminina (Testenoire, 2001):

Que quando esses colegas estavam concorrendo [à promoção para o cargo de titular], e a gente acabou tendo um contato próximo, porque teve que ir ao tribunal, todos fomos ao tribunal. E aos homens não se faz uma determinada pergunta que é “Ah, você quer concorrer para que vaga?” “Ah, eu estou concorrendo para o interior do interior de [cidade X]”, que a gente sabe que fica a 500 quilômetros, 600 quilômetros da capital. “Ah, que ótimo!”. Assim, não tem muito o que achar. Para a mulher, primeiro, pergunta: “e tua família vai contigo? Teu marido vai? Como é que os filhos vão ficar?”. É verdadeiro, você não escuta essa preocupação com relação aos homens. Porque a maioria tem filhos, a maioria é casado, mas há uma pressuposição, é como se fosse algo de pressuposição que isso não vai afetar. Tipo, “será que a esposa vai acompanhar, ou que a esposa necessariamente...” Mas o nosso, para as mulheres, é unânime. Eu diria que é unânime porque é uma realidade, porque o que se pensa quando... “Como é que vai ser? Como é que vão ficar teus três filhos? E o teu marido?” Então, quando para os homens é assim: “Você já viu, o doutor já viu como é que está a vara lá? é uma vara boa? é uma vara que tá enxuta?” é uma vara que tá...” e a mulher é mais a preocupação em termos de família, de cidade, então muda muito mesmo esse contexto da preocupação.

Esse relato é semelhante ao de J15:

E ninguém fica espantado com o Juiz que fala "ah vou pro interior". Ninguém questiona, "sua mulher vai? sua família vai?" e quando é a gente, geralmente a pergunta: "e seu esposo, ele vai poder ir? E seus filhos?" **Como se aquilo fosse acarretar, assim, um transtorno enorme na família e que seríamos as culpadas, né?** O homem nunca tem essa pecha de ser culpado por nada, não. "É a promoção, a família está melhorando, tudo em prol da família", então cada um faz a sua vida dessa forma. Então eu acho que ainda tem muito preconceito, mesmo sem as pessoas perceberem. Só pelas perguntas, pelas caras de espanto, a gente percebe que tem um viés ali totalmente machista da cultura ainda de achar que a mulher tem que ficar ali o tempo todo e que não pode se ausentar, não pode fazer as coisas. (J15, grifou-se)

Mesmo as entrevistadas que afirmaram disposição para assumir constantes trocas de domicílio mencionam desânimo. J14, após doze anos de carreira, referiu já ter residido em oito locais diferentes: "eu me sinto bastante cansada, já sou cobrada um pouco pelas crianças hoje. A gente vive também uma impermanência, sabe?". Portanto, assim como já tivemos oportunidade de observar no tópico "Por que a Justiça Federal tem menor participação feminina do que a Justiça Estadual e do Trabalho?", as três dimensões de barreiras propostas por Kahwage e Severi (2019) são verificáveis também nos processos de promoção. O resultado deste processo é a ausência de mulheres no cargo de juízas titulares e, posteriormente, na função de desembargadora. A pequena ascensão feminina tem como consequência final menos opções de desembargadoras para a cúpula, cargos de direção e, por fim, menor visibilidade feminina: "Eu acho que é um ciclo vicioso, porque as pessoas que se promovem por antiguidade [para o tribunal] são pessoas que vêm de uma base masculina" (J14). De todo modo, como veremos nas próximas seções, mesmo aquelas juízas que se dispõem a assumir posições de destaque enfrentam barreiras ao seu reconhecimento e dificuldades decorrentes de regras informais latentes à instituição.

3.3.2 Participação e visibilidade feminina

Segundo Bonelli e Oliveira (2020, p. 148), o viés de gênero ocorre no Judiciário especialmente pela "distribuição desigual entre os gêneros das atividades que geram prestígio, poder e reconhecimento profissional". Grande parte das magistradas de nossa pesquisa, promovidas ou não, atuou em alguma forma de comissão ou núcleo. A coordenação de centros de conciliação é a mais frequente entre as juízas, mas a conciliação é um nicho de segregação horizontal das mulheres na carreira. Além disso, parte destas designações decorreu da necessidade de serviço em varas do interior em que as magistradas estavam lotadas, onde existe menor competição por estes cargos. J15 menciona que conseguiu desempenhar diversas

atividades de coordenação e de direção por ter optado por se promover e se radicar em um Estado de menor dimensão daquele de sede do TRF:

(...) Eu fui pensando nos prós e contras e realmente em [capital do Estado de origem], eu sou a [entrevistada] do concurso Y. Aqui, não, aqui eu tenho uma antiguidade absurda perto das pessoas daqui, que não são tão antigas, que me possibilitou usufruir dessas questões também.

Pergunta: Aí a coisa fica menos acirrada assim.

Resposta: Sim. [capital do Estado de origem] é meio juiz já competindo, muita gente disposta... Então, assim, aqui [Estado de lotação atual] a gente tem o quê? 40 e poucos juízes. No [Estado de origem] são mais de 200. Então, é isso. Eu meio que me programei. Joguei as fichas pensando, daqui a uns 10 anos eu irei para o eleitoral, daqui a uns 8 eu irei para a direção do Foro, daqui a uns sei lá. Então, fui me programando também.

Pergunta: Tu viu mais espaço para crescer aí?

Resposta: Sim, muito mais. (J15)

A convocação para substituir desembargadores nos TRFs ou para assessorar a presidência e a corregedoria representa um espaço de visibilidade para os magistrados de primeiro grau. Trata-se, portanto, de uma “antessala” para acesso a uma promoção. A sua ocorrência, contudo, depende de critérios subjetivos por parte do convocante e, portanto, da formação de uma rede de contatos, a qual é mais engajada entre os homens (ponto tratado no tópico a seguir). Essas informações são consistentes com o estudo de Guimarães Júnior (2020, p. 69), que apontou que também no Supremo Tribunal Federal a maioria dos magistrados convocados é homem, mesmo entre as ministras mulheres.²⁷

A despeito de convocada em algumas oportunidades antes de aceder ao tribunal, J4 esclarece que “essas escolhas são absolutamente discricionárias”. J12 comenta que, antes de promover a desembargadora, atuou como convocada:

nunca fui achando a sétima maravilha do mundo, sempre fui achando que era uma obrigação mesmo. Mas, assim, eles veem muito isso. Eu já vi inclusive desembargador dizendo isso: ‘olha, fulano ou fulana tem uma larga folha de serviços prestados ao Tribunal’. (J12)

Ela frisa a importância dessa disponibilidade para se tornar conhecida entre os membros da corte:

na hora de promover por merecimento, eles têm a preocupação de manter um ambiente sadio, um ambiente de fraternidade mesmo no tribunal, eles não querem trazer elementos desagregadores, então eles têm que conhecer as pessoas, eles gostam de conhecer as pessoas antes de, enfim, antes de apoiá-las em eventuais pedidos de promoção. (J12)

²⁷ Os Tribunais Superiores também convocam magistrados para assessorar no gabinete de ministros. Essa incumbência é igualmente uma oportunidade de reconhecimento e visibilidade.

Ainda, menciona que alguns desembargadores já têm uma preocupação em alternar as convocações entre homens e mulheres, mas ressalta a dificuldade de encontrar juízas disponíveis:

Eu me recordo de uma vez um desembargador daqui de [Estado a] dizer: ‘veja se consegue alguma colega, eu quero convocar uma mulher, veja se consegue alguém para vir para cá’. Aí eu liguei para uma, não podia, liguei para outra, não podia, liguei para a terceira, não podia. Então, assim, foram várias. (J12)

O relato de J21 é semelhante:

Meu caso, eu já fui juíza auxiliar aqui, eu já estive em [cidade f] circulei aqui entre os tribunais, eu já fiz contatos. Então assim, a gente se preocupar em ter representatividade feminina nas convocações para as cúpulas dos tribunais, corregedoria, vice-presidência, presidência, para mim, é fundamental. O trabalho aparece. Se tu trabalha bem, o teu trabalho vai aparecer. E aquela pessoa que trabalhou contigo, aquele desembargador, ele vai lembrar de ti mais adiante quando ele estiver numa outra comissão para tratar não sei que coisa lá: “Aquele juíza, ela vai me ajudar, porque ela trabalha, ela é dedicada, ela, né?” Então assim, a gente tem que aparecer, porque se a gente não aparecer, a gente não é lembrado. E a gente tem um problema sério de colegas que não aceitam nenhuma dessas funções. Então, eu mesma, para a direção do foro, fui ouvida várias vezes, indiquei inúmeras juízas ali de [cidade v], que nunca fizeram, nunca fizeram. “Ah, não é no momento, não posso agora, tenho filho”, agora os filhos já estão crescidos, é “mas agora meu marido, agora eu tenho a minha mãe, agora eu tenho...” Então, a gente também tem que fazer um trabalho com as colegas para identificar por que as mulheres têm dificuldades para aceitar, porque às vezes são chamadas e não aceitam, não vêm. Mas eu entendo que a gente tem que promover em todos os espaços de poder. (J21)

Parte da indisposição das juízas em aceitar as convocações decorre das barreiras da carreira já tratadas anteriormente para o acesso e promoção: distâncias geográficas a percorrer e limitação pelas contingências familiares. Explica-se: considerando que os Tribunais Regionais Federais abrangem mais de um Estado (à exceção do Tribunal Regional Federal da 6ª Região, que é formado apenas por Minas Gerais), a convocação pode implicar a mudança temporária de residência do magistrado ou magistrada. O Tribunal Regional Federal da 4ª Região, com sede em Porto Alegre/RS, por exemplo, é composto pelos Estados do Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Paraná. Assim, acaso convocada uma magistrada de Santa Catarina ou do Paraná, esta juíza terá que se deslocar pelo período de tempo de sua designação para Porto Alegre, afastando-se de sua família. Acerca das convocações para atuar em TRF, J19 percebe que o gênero tem impacto tanto pelas limitações decorrentes da divisão sexual do trabalho como também do sexismo da cultura institucional das cortes:

As convocações para tribunal, o que eu vejo é que tem também essa questão da convocação, como ela é uma coisa temporária, ela também acaba envolvendo a dificuldade para o gênero, porque muitas mulheres não podem, por exemplo, a sede

aqui do Tribunal de [Estado b]. Você às vezes vai estar trabalhando, você é a juíza na [Estado a], [cidade a], aí você recebe uma convocação, só que essa convocação diz que você tem que ficar presencialmente em [Estado b]. Então, isso também dificulta, porque é algo temporário. Não é toda mulher que consegue ter essa base em casa. Então, tudo depende um pouco do tribunal e um pouco da casa também, um pouco da questão familiar. Porque não vai adiantar muita coisa se o tribunal der todo esse suporte e a estrutura familiar em casa for uma estrutura baseada no machismo, onde a mulher não pode fazer determinadas coisas, determinados movimentos, porque o lugar dela é dentro de casa. E, embora ela seja juíza, ela tem o lado de casa que pesa muito. Não adianta a gente ficar achando que é tudo tranquilo porque a juíza está trabalhando fora de casa, porque a gente sabe que não é bem assim que funciona. Então, acho que tem essa parte. Quando se fala da convocação para a área administrativa dos tribunais, eu acho que deveria existir alguma espécie de reserva mesmo, de falar que os tribunais precisam convocar um percentual X de mulheres, porque, mais uma vez, a questão do machismo, eu percebo alguns impedimentos de convocação de mulheres, pelo simples fato de serem mulheres. **Para homens, alguns homens não convocam mulheres. Só porque são mulheres. É como se fosse um risco em vários sentidos se convocar uma mulher, seja porque ela vai, na visão deles, precisar sair mais cedo por causa das crianças, precisar sair no meio da tarde porque alguma ocorrência com filho pequeno e tal, ou seja, porque é uma mulher solteira. Então, sendo uma mulher solteira, é um risco para o casamento dele, entendeu? Tem uns pensamentos bem esdrúxulos desses que eu já ouvi.** (J19, grifou-se)

J5 relata que sua convocação por desembargador decorreu da relação de amizade que formada durante o período em que fora juíza substituta na vara em que este era juiz titular. Ao mencionar que declinou da convocação em uma oportunidade, referiu que “morri de medo de dizer não”. A despeito de ter uma carreira em que exerceu diversas atividades relevantes e de coordenação, J15 também menciona que declinou de convocações:

Pergunta: E você já chegou a recusar participar, assim, ou declinar a designação? Dizer, “por favor, não posso agora”, alguma coisa assim?

Resposta: Sim, da TNU, como eu te falei, né, porque eu tava na turma recursal. Eu abri mão, na época, até a coordenadora [desembargadora Z], ela ficou muito chateada comigo, porque o próximo que, pela antiguidade, que iria era o juiz que elas não queriam mandar. Mas aí eu falei: "olha, não tem condição, não tem como eu ir agora". Já abri mão de convocação no Tribunal, agora mesmo, uns dois anos atrás. Eu já abri mão de ser assessora de ministro do... Na época eu estava do TRE, teve um convite para eu ir para o TSE, para o ministro X do STF. Eu falei não também porque assim tem certas coisas que... Tem uns limites, né? Você estar no [capital do Estado z] para a convocação de alguma coisa como eu estou agora, ainda mais pós-pandemia, ficou muito mais fácil porque eu resolvo muita coisa online. Eu tive convocada já no Tribunal tendo que passar viajando terça, quarta e quinta na época que eu estava coordenando o núcleo de conciliação no início porque depois que a gente abriu o centro aqui, na sequência, acho que em 2012, eles me chamaram para coordenar lá no Tribunal. Só que, na época, era com perda de jurisdição, não tinha acumulação de jurisdição, não tinha nada disso. E aí eu passava, na verdade, terça, quarta e quinta no [capital de Estado z].

Pergunta: Sim, né, ficava indo e voltando...

Resposta: Ficava indo e voltando, e as meninas eram pequenas ainda. Mas assim, foi uma questão também que eu não consegui recusar, porque além de eu ser apaixonada pelo tema, que eu realmente acho que é a melhor solução e eu realmente me especializei, fiz vários cursos, era algo irrecusável. Então foram dois anos assim, até que quando eu assumi a direção do Foro, eu troquei com a colega e ela ficou e eu saí da conciliação. E aí eu passei tipo uns 5, 6 anos fora e voltei há uns dois anos que eu voltei. Então, tiveram sim várias recusas, mas recusas que, assim, por causa da família,

por causa dos filhos, sim, mas recusas que talvez, não posso dizer se é o fato de eu ser mulher ou não. Tiveram recusas. (J15).

A convocação, porém, poderia facilitar a dinâmica familiar de quem está lotado no interior, mas tem sua “cidade de referência na capital do tribunal”. Segundo J10: “muitos colegas até conseguem arranjos que os coloquem menos tempo fora de casa, convocações, com mais facilidade do que as mulheres. Então até nisso eles conseguem também, assim, de certa forma, ‘driblar’ mais essa dificuldade”. Ela reflete que a convocação ou designação poderia ser orientada por um aspecto de gênero ou de unidade familiar:

Eu estava vendo um dia desses uma colega que está enfrentando uma discussão, que estava enfrentando algumas dificuldades, tal, tal, tal, que está longe da família, e na mesma localidade que ela está, tem um juiz que ele está deslocado para poder cobrir outra cidade, outra localidade. Assim, será que, nesse caso, se tivesse tido uma avaliação de gênero, ela que não teria que ter a prioridade? Então, assim, por exemplo, esse caso também de convocação, você poderia também, se você priorizasse mulheres, aí naturalmente você iria criar possibilidades. (J10).

Observa-se dos relatos a circularidade entre invisibilidade e estagnação decorrente das diversas ordens de barreiras à progressão funcional feminina. A cultura organizacional androcêntrica as torna menos reconhecidas por seus superiores para designações e indicações. Quando lembradas, a divisão sexual do trabalho e as autocobranças pessoais lhes impõe autorrestrições. Esta indisponibilidade, que em verdade decorre das pressões sociais de estereótipos de gênero, serão determinantes para a restrição de seu reconhecimento pelos pares, como se verá no ponto a seguir. Esse cenário gerou espaço para pressão em favor de medidas afirmativas nestas designações:

(...) isso já salta os olhos, né? Assim, você não ter ninguém na equipe diretiva de juízes auxiliares como mulher já salta os olhos. Você ter uma equipe só masculina quando a direção tribunal é só masculina. Tipo um presidente, um vice, um corregedor e todos os assessores serem homens é absurdo. Então eu acho que talvez alguns tribunais ainda precisem disso. Até porque, como você falou, ainda tem essa questão que ainda cria maiores dificuldades, ao meu ver, que é a gente ser 31%. Então, se alguém for jogar paridade, ainda vai dizer que a gente não teria porque ter uma paridade de 50 ou 50. Alguém poderia fazer os cálculos e dizer "não, mas peraí, vocês querem mais do que os homens, porque nós somos uma base muito maior". A gente, de alguma forma, tem que equacionar isso. (J15)

A Res. 536/2023 do CNJ alterou seu regimento interno para determinar que nas convocações e designações de juízes e juízas, na formação de mesas de eventos e na contratação de empresas de serviços terceirizados se “observará preferencialmente, sempre que possível, a participação equânime de homens e mulheres, com perspectiva interseccional de raça e etnia, proporcionando a ocupação de, no mínimo, 50% de mulheres” (CNJ, 2023f). O processo

administrativo n.º 0001070-76.2023.2.00.0000, julgado em 12 de dezembro de 2023, ampliou a ação afirmativa a todas as esferas do Poder Judiciário. A resolução 540/2023 determina que a convocação e designação para atividade jurisdicional ou para auxiliar de administração da Justiça, cargos de chefia e assessoramento, inclusive direção de foro, composição de comissões, comitês, grupos de trabalho ou outros coletivos, mesas de eventos institucionais, contratação de pessoas para estágio, residência jurídica e de empresas de serviços terceirizados, também observará, dentro da possibilidade, a paridade de gênero com perspectiva interseccional de raça e etnia conforme proporção da população do Estado segundo o IBGE (CNJ, 2023g). Além disso, o texto esclarece que “por mulher compreende-se mulher cisgênero, mulher transgênero e fluida” (*ibid.*). Estas medidas pretendem corrigir o viés de gênero da instituição ao abrir espaços de visibilidade feminina. A efetividade e forma de implementação da medida deverão ser acompanhadas nos próximos anos.

3.3.3 As regras informais de ascensão na carreira

A conformação do Judiciário como espaço técnico e profissional a partir dos anos de 1980, pautado por um “rigor da seleção por mérito” (Bonelli, 2010, p. 277), induz a uma pressuposição de valorização especial do capital cultural para reconversão em capital simbólico (prestígio e destaque na instituição). Contrariando a narrativa do mérito, nesta pesquisa as juízas destacam a importância do *networking*, da disponibilidade e das relações políticas, como elemento determinante para a ascensão da carreira. Ou seja, o recurso que predomina como facilitador na trajetória profissional é o capital social.²⁸

A teoria do capital social é atribuída principalmente a David Putnam (1995) e a James Coleman (1990). Esta forma de ativo é um patrimônio simbólico decorrente de relações que permite a articulação e obtenção de posições de interesse pelo agente que o detém. As redes de conexão e de confiança recíproca formadas entre os sujeitos facilitam a sua coordenação e cooperação para benefício mútuo (Putnam, 1995)²⁹. Trata-se de um meio produtivo de obtenção de posições sociais e/ou políticas que, de outra forma, não seriam alcançáveis (Coleman, 1990). Jussara Reis Prá e Léa Epping (2012, p. 42) assim delimitam este termo:

²⁸ Eagly e Carli (2007) também mencionam que os estudos sobre o perfil daqueles que assumem cargos de direção apontam a predominância do capital social sobre a performance profissional como critério determinante na ascensão profissional.

²⁹ De acordo com Putnam (1995, p. 664-665): “By ‘social capital,’ I mean features of social life-networks, norms, and trust-that enable participants to act together more effectively to pursue shared objectives (...) Social capital, in short, refers to social connections and the attendant norms and trust”.

O conceito de capital social reflete duas dimensões: a) capacidade de mobilização de ativos/ recursos (políticos, sociais, culturais etc.) por um grupo social, incluídas noções de liderança e empoderamento; e b) capacidade de formação de redes de relações sociais, com associatividade em grupo, entre grupos e externas. De ambas derivam relações de confiança, reciprocidade e cooperação.

O capital social não é um bem estanque, mas uma existência relacional, já que sua ação depende de um feixe de interações entre indivíduos. Entretanto, o conceito se presta a uma acepção patrimonial na medida em que permite amplificar o volume de outras formas de capital ou produzir ascensão vertical dos sujeitos (Bjarnegård, 2013). A diferenciação do uso desta forma de capital entre homens para assegurar posições de poder é tema recorrente no estudo da participação feminina na arena política (por todos, cita-se Prá (2013)).

Acerca do tema, Elin Bjarnegård (2013, p. 28) desenvolve o conceito de capital homossocial (nossa tradução de “*homosocial capital*”) para designar os processos de autoidentificação entre indivíduos de mesmo gênero que gera a preferência pela formação de cadeias de networking via amizade no trabalho, camaradagem e mentoria. Essa dinâmica de relações informais assegura a previsibilidade das relações e mantém o *status quo* de instituições políticas. Segundo a autora, as práticas políticas não foram propositalmente desenhadas para excluir as mulheres, mas levam à exclusão de certos grupos minorizados porque são desenvolvidas para favorecer o perfil daqueles que já detêm o poder. A reprodução do mesmo grupo dentro das organizações é o efeito colateral. Como as instituições de poder contavam, na sua origem, com a exclusiva participação masculina, o capital homossocial beneficia predominantemente este gênero (*ibid.*).

A teoria de capital homossocial de Bjarnegård (2013) se alinha às críticas da falta de uma perspectiva de gênero na abordagem do capital social (Lowndes, 2004). Muito embora a autora estude os espaços parlamentares, esta terminologia pode ser transposta para o Judiciário Federal. De acordo com as entrevistadas, os homens têm maior facilidade na construção de redes através de “salas do charuto” (J10), já que, “como a maioria dos desembargadores é homem, acaba que muitas vezes essa rede de relacionamentos é majoritariamente masculina” (J16). J12 refere que os homens são mais amigos entre si: “a juíza nunca vai ter um vínculo de amizade estreitíssimo, de irmão mesmo, como a gente vê que alguns desembargadores têm em relação a alguns juízes”. As mulheres não conseguem se inserir dentro da mesma dinâmica de camaradagem formada entre homens:

(...) isso [interação entre colegas fora do ambiente de trabalho] é muito prejudicial e isso acaba fazendo com que eles sejam mais chamados, mais lembrados, porque eles estão ali naquela convivência de ai, os espanhóis sempre dizem, né, que tudo se resolve numa comida e é verdade, então assim, as pessoas que se encontram, que

compartilham coisas, que elas formam laços e na hora que tu vai precisar lembrar de alguém para compor um grupo de trabalho, para chamar para uma atividade, tu vai chamar aquelas pessoas que tu conhece, que estão ali no teu dia a dia. Então isso tem nos prejudicado muito ao longo dos anos, eu acho que sim. (J21)

Acaba que esse networking é feito na maioria por homens e é muito difícil você entrar nesses círculos sendo mulher, é muito mais fácil sendo homem e eles acabam dando a projeção sempre entre eles, entre os amigos, entre as pessoas do networking. E eu vejo até que mulheres muito mais qualificadas que os homens, elas têm que ser muito, muito mais qualificadas para elas eventualmente **roubarem a vaga de um amigo deles**. Sendo muito melhores ainda, talvez não dê certo. (J9, grifou-se)

A escolha da expressão “roubar a vaga” por J9 é interessante porque explicita a normalização do processo de ascensão dos homens em detrimento de mulheres ainda que “mais qualificadas”. A relação de contatos profissionais entre homens parece se formar naturalmente, enquanto que, para as mulheres, exige um grande esforço pessoal e disponibilidade de tempo. Em situações de competitividade, os relacionamentos interpessoais se tornam ativos importantes. Muitas entrevistadas afirmaram existir certa equivalência em termos de capacidade técnica e de formação acadêmica na carreira, de modo que é o capital social o patrimônio simbólico que garante a distinção entre os membros:

(...) à medida que você vai avançando, isso vai se tornando cada vez mais acirrado. E aí **nessa questão do acirrado, os homens têm muito mais privilégios, né, de conseguir sempre estar em Brasília, assessorando alguém ou ter esse contato, ou, naturalmente, quando a gente sabe que não é nada naturalmente, mas naturalmente, ele vai assumindo esses postos e vai galgando.** (...) E por conta disso, por ser uma questão de poder onde tem muita concorrência, acaba que **os homens se fecham mesmo e para a gente conseguir alcançar isso é muito mais difícil.** Eu digo assim, concorrer a um tribunal e mesmo os tribunais superiores. (J15, grifou-se)

E é assim, 100% é networking, tu tem que cultivar o teu networking, isso é o que conta. Na promoção assim ó, tu tem 300, estou exagerando, todos os Juizes são bons, raríssimos são aqueles que a gente diz: “não, esse eu não quero porque esse aí tem A, B, C”. A grande maioria é boa, entendeu? É boa. E aí tu vai distinguir quem é melhor que o outro. É muito complicado, sabe? Não tem como tu fazer essa comparação. (J20)

Eu não tenho mais a ilusão de que é no mérito, de que é no tanto que você trabalha e produz. Porque, em geral, eu acho que a nossa carreira produz muito. A grande maioria dos colegas e das colegas são muito preocupados em estudar, em produzir uma jurisdição de qualidade, de alta qualidade. Acho que nesse ponto a gente, especialmente na Justiça Federal, que eu estou falando, é uma carreira muito nivelada por cima, tem algumas exceções, mas eu acredito que sejam exceções. Mas eu vejo muitas colegas e muitos colegas muito trabalhadores que não ascendem a carreira. Então, para mim, o principal fator é essa articulação política. Com os tribunais, com os colegas, de estar perto de desembargadores, de ter... né... colegas que conseguem se mostrar, não acho isso uma coisa negativa, mas que conseguem se mostrar, que conseguem se aproximar e que conseguem se articular politicamente. (J8)

Você tem que ter [para ascender na carreira], o que vejo, assim, são duas coisas, duas coisas que nem sempre caminham juntas. É "e" ou "ou"... uma habilidade social, de fazer contatos, de conhecer pessoas, de transitar entre colegas, entre membros do tribunal e muitas... e competência. E por que que eu digo que nem sempre caminham

juntas essas duas habilidades? Porque a gente vê pessoas que não tem tanta competência, mas tem muita influência... Conseguindo designações, oportunidades que colegas com muito mais competência e comprometimento não conseguem. Isso é uma realidade muito latente, muito frequente no poder Judiciário, né? (...) eu considero realmente muito ruim da carreira, é ver pessoas que, sabidamente entre os colegas, não são pessoas tão comprometidas com o trabalho galgando, alcançando lugares que não são por mérito do trabalho. (J13)

A maioria das mulheres se promove em razão da antiguidade (Comissão AJUFE Mulheres, 2019), sendo essa a forma predominante de sua ascensão. O relato abaixo reitera a lógica já exposta de que a promoção por merecimento de mulheres tem uma aparência de “roubar a vaga” destinada a um homem. J2 inconscientemente confirma que o espaço de promoção destinado para as mulheres é apenas a antiguidade ao relatar caso em que a desembargadora “esperou realmente a vez dela”, muito embora reconheça a existência de uma trajetória acadêmica e de respeitabilidade profissional:

Até que no ano passado, uma foi promovida por ser mais antiga, que era aqui do [Estado a], e aí foi ela, dela que eu me lembrei agora porque eu ouvi ela falando que por muito tempo, na verdade ela foi por muito tempo a única juíza da Y Região, por muito tempo a única juíza do [Estado a] e da Y região. **E aí na verdade as pessoas se referiam a ela como "A Juíza", para você ver como não tinham outras. No singular.** Foi a doutora [desembargadora], só tinha a doutora [desembargadora]. Então, conseqüentemente, quando havia alguma participação feminina em bancas, era dela, né? Que ela é uma juíza que ela é muito respeitada, ela é professora universitária, né? Tem uma base acadêmica muito forte. Apesar disso, também ela não... não galgou ali, não chegou no tribunal antes, por exemplo, por merecimento, como tem homens muito mais jovens que chegam. Ela esperou realmente **a vez dela** pela antiguidade. (J2, grifou-se)

Barberá Ribera *et al.* (2009) apontam a escassez de mentoria de mulheres nas corporações como um aspecto da barreira externa organizacional à ascensão profissional feminina. A propensão masculina para o networking favorece a formação de “apadrinhamento profissional” por membros sêniores, os quais atuam em defesa dos interesses de seus mentorados, enquanto orientam os melhores caminhos para a progressão funcional. Este aspecto repercute diretamente na promoção por merecimento, o que ratifica as ideias de García de León (2002, p. 214) de que o ambiente profissional é também arena de lutas simbólicas. As mulheres, quando promovidas por este critério, são instrumentalizadas para amparar uma retórica superficial de inclusão, como se depreende dos relatos:

Promoção por merecimento é nitidamente relacionamento. É basicamente networking. Isso daí é feito com os homens. **Os homens são mentores dos homens, os homens apresentam outros homens e os juizes são, como se diz assim, “adotados” pelos desembargadores. E raramente as juizas.** As juizas têm sido, ultimamente, pelo menos, naquele momento que fala: “agora chegou a vez de botar uma mulher”. Então assim, 100 vagas, 90 a 11, agora vamos começar a botar mulher. E nunca vai ser uma coisa assim: vamos colocar 10 mulheres de uma vez. Não, tem

que ser uma mulher agora, daqui a não sei quanto tempo outra. Então tem total influência (...) **É “olha como a gente é legal, vamos colocar uma mulher, tá na hora agora”. Mas normalmente nunca é a hora da mulher.** Normalmente a mulher tá pronta, a mulher tá tão boa quanto o outro colega que tá ali, também por merecimento, mas as convocações em regra são pra homens, então essas mulheres não aparecem pro Tribunal, essas mulheres não são vistas pelos desembargadores. E quando são vistas, chega um momento que fala assim: **“não, entre a mulher e o homem, os dois estão igualmente preparados. Ah, mas agora é a hora do homem. Agora é a hora dele, ele já está aqui há um bom tempo e tal”. E nunca é sobre tempo, nunca é sobre antiguidade, nunca é sobre produtividade, nada. É simplesmente o interesse que eles querem manter, na minha visão, uma hegemonia masculina”.** (J19, grifou-se)

(...) quando o tribunal votou a minha promoção, **eu fui promovida por antiguidade e vários colegas mais novos do que eu passaram na minha frente no merecimento,** enfim, não teve nenhuma implicação para mim, porque eu acabei pegando [cidade k], mesmo, que era o que eu queria. Mas eu me lembro dos desembargadores não sabiam dizer o meu nome, ou eles me chamavam de [sobrenome errado], ou de [sobrenome errado], ou eles não sabiam dizer o [sobrenome], e hoje, assim, eu acho que tem desembargador que não sabe mesmo pronunciar o meu nome, ou não sabe nem quem eu sou, entendeu? Enquanto que eu tinha colegas que eu me lembro, porque você fica assistindo a sessão e fica ali, você quer promover, você quer que votem em você, né? **E a pessoa diz assim: “porque fulano, então fulano é ótimo, eu conheço o trabalho dele, as sentenças dele, ele fez isso, ele fez aquilo, ele fez curso, ele fez não sei o que”. E eu dizia “meu Deus, essa pessoa nunca me viu, ela não sabe quem eu sou, ela não sabe nem dizer meu nome”, porque eu não tinha esse trânsito no Tribunal naquela época.** (J17, grifou-se)

Sciammarella (2020, p. 100), ao analisar a Magistratura fluminense, esclarece que a promoção por merecimento “exige, portanto, certo lobby dos interessados na promoção. Em geral, essa vocação política e a disponibilidade para realização dessas estratégias nem sempre se verificam entre as mulheres magistradas”. Segundo as entrevistadas em nossa pesquisa, as mulheres seguem uma estratégia de super produtividade para contornar a falta de lobby político em seu favor. Por isso, a promoção por merecimento depende de um esforço de disponibilidade de tempo e de exposição que a torne unanimidade entre os membros do tribunal. Não basta a “adoção” ou mentoria de algum dos membros, é preciso que a rejeição de seu nome crie uma situação de constrangimento:

Eu vejo, assim, eu não posso falar por todos os tribunais. Eu falo pela minha experiência. Eu vejo que essa questão de você ser “a pessoa” do desembargador ou da desembargadora recai muito sobre os homens. As mulheres que eu tenho visto serem promovidas por merecimento, elas nem têm sido adotadas por alguém, sabe? É como se fosse aquela coisa assim, de já estar há tanto tempo buscando e há tanto tempo se apresentando e conseguindo ser convocadas para outras funções que não a função jurisdicional, que acaba chegando a hora que fala assim: **“agora a gente não tem mais para onde fugir, tem que colocar, sabe? Ela já está aqui há tanto tempo tentando, vamos colocar agora”.** (J19, grifou-se).

(...) para a mulher, infelizmente, **é trabalhar que nem uma louca** e ser convocada para tudo e **aceitar tudo**. É isso que eu tenho reparado em algumas colegas que acabaram por merecimento.... tipo elas eram absolutamente excepcionais! Era do tipo que trabalhava muito e fez direitinho aquele passo a passo. Foi de associação, foi de

várias comissões de tribunais, esteve convocada durante anos. Então, é um esforço mesmo, acho que pessoal. **Uma disponibilidade de estar ali sempre pra ser lembrada e atuando.** (J15, grifou-se)

A imposição, pelo CNJ, de realização de votações abertas para lista de merecimento é apontada por J20 como determinante para sua promoção por merecimento, já que conferiu maior transparência nas escolhas de seu tribunal. Sua narrativa também confirma as informações das entrevistas acima, pois evidencia que, pela disponibilidade e notoriedade da qualidade de seu trabalho, a negativa de sua promoção seria um constrangimento na sessão pública de seu tribunal:

E eu vou te dizer, eu não fui promovida antes, eu vou te dizer por quê. Porque agora eu vou te contar a sujeira. Porque tinha o networking dos homens, entende? E eles se juntavam e escolhiam. Então, por exemplo, “agora vamos promover o fulano, vamos promover o fulano”, eles se faziam. **Aí, tu sabe por que eu comecei a ser votada por merecimento? Porque o CNJ, isso foi o que me beneficiou, porque o CNJ obrigou que as votações fossem abertas, porque quando eram votadas secretas, era assim, eles se combinavam: “agora nós vamos votar no fulano”, que era o amiguinho.** “E aí escolhemos”. Aí quando eu, a gente já estava, eu estava convocada no Tribunal já há um tempão, há um tempo, já fazia um tempo. E daí eles... e daí o CNJ obrigou que as votações fossem abertas. E aí eu sei de colegas meus que estavam na mesma e **chegaram para os que almejavam a vaga, que já era tudo combinado, e disseram: “pois é, mas agora é aberta, como é que eu não vou votar na [entrevistada]? O que eu vou dizer? Ela é minha colega de turma, trabalha super bem, mas como é que eu não vou votar nela?” Então, quando era secreta, eles podiam se esconder, mas o fato de o CNJ obrigar a ser aberto mudou isso aí.** Então, assim, eu te digo, antes eles tinham um clubinho aqui: “agora é o fulano, agora é o fulano, agora é o fulano”. Eu nunca fiz parte desse clubinho porque eu abri então mão nessa época, né, quando eu quis ir para [estudar no exterior], eu fui, e daí houve uma ou outra promoção nesse meio tempo, abriram mais vagas, eu fiquei mais de um ano fora, e aí quando eu voltei eu fui... aí eu não fiz, eu estava envolvida, eu fui para a turma recursal, achei legal, e eu estava com o... eu estava com o meu organismo, porque foi quando eu casei daí, né? Eu estava organizando casamento e fazendo um monte de outras coisas, **então eu não estava assim de ir lá no tribunal fazer o beija-pé, como a gente diz, né? Que tem que ir lá e passar de um em um e ficar pedindo voto, eu não tinha paciência para aquilo (...).** (J20)

Como já pincelado acima, acrescenta-se como limitador à ascensão feminina a *disponibilidade*, especialmente vinculada ao recurso *tempo*: “Essa disponibilidade, porque isso requer disponibilidade de tempo, requer uma dedicação também, e requer você estar disponível para socializar em momentos que estão fora do horário de trabalho” (J8). As juízas relacionam as demandas familiares como principal fonte desta restrição (J20). A reconversão do capital social em capital simbólico demanda tempo e esforço pessoal. Como leciona Bourdieu (2023, p. 212), o capital simbólico é, de fato, “a forma de capital que se adquire obviamente através do tempo, e em particular pelo investimento de tempo pessoal”. Ocorre, porém, que o custo (emocional e de tempo disponível) para a assunção de posições de poder é mais elevado para

as mulheres. A consequência do processo estruturante da divisão sexual do trabalho é a restrição da possibilidade e de recursos do grupo feminino para atuar na arena política e em outras esferas de poder (Biroli, 2018, p. 46), o que se reproduz nas posições de proeminência no Judiciário. Consequentemente, se “o capital simbólico é uma das formas de capital que mais se exige que se pague pessoalmente” (Bourdieu, 2023, p. 212), e esse ônus é agravado para as mulheres.

A importância da dedicação de tempo é reiteradamente citada, por exemplo, por J12, que afirma jamais haver recusado designações e convocações. Esse elemento contribuiu para sua ascensão profissional ao cargo de desembargadora, porém é fonte de desgaste pessoal. Ela menciona que muitas juízas não aceitam convites, de forma que prejudicam a formação de redes de conexões e restam menos reconhecidas pelos membros do Tribunal. Essa disposição para compromissos profissionais é também narrada por J21, que mantinha a relação com a filha enquanto criança por rádio. Ela confirma que um contexto familiar de apoio é essencial para a superação das restrições decorrentes da divisão sexual do trabalho:

Então, quando eu vim para o [Estado a], a primeira vez, a minha filha tinha 10 anos e era na época que a gente tinha no Brasil o rádio Nextel, não sei se tu lembra disso, era um rádio, então a gente comprou um rádio, cada um de nós tinha um, meu marido, minha filha e eu, e esses tempos eu fui falar num evento em [Estado p] com um colega que foi meu contemporâneo na Corregedoria e ele contou pro grupo de juízes novos, a gente tava falando pro juiz do último concurso, ele disse assim: “eu lembro que ela fazia tema com a filha pelo Nextel”, então a gente terminava a experiência da corregedoria antes de eu ir pra casa, ela me ligava “mãe, eu tô aqui com um trabalho que eu tenho que fazer, não sei o que lá”, e eu com o Rádio Nextel a gente fazia o tema, a gente fazia o trabalho, ela me contava, “eu tô voltando do inglês mãe,” aí eu saía, eu saía lá pro corredor pra, né, “ah que bom meu filho, então agora tu chega em casa tu faz isso, hoje tu tem o aniversário,” eu tinha uma agenda com tudo que acontecia da vida social. (...) Mas, assim, meu marido foi super parceiro, sempre. Eu comprei um cachorro pra ela também, então ela não se sentia tão sozinha, assim, ela tinha um ser pra cuidar, né, tinha que descer todo dia, tinha responsabilidades e foi assim, a gente foi administrando, ela é super resolvida com isso. Eu falo onde eu vou: “Acreditem que elas percebem que a gente não está ali passeando, a gente não está ali vivendo a vida, a gente está trabalhando, né, e que a gente está edificando coisas, assim, inclusive para elas”, assim. Então, o exemplo também foi muito importante. Minha filha hoje é do mundo. Ela trabalha numa multinacional como advogada, ela estava em [cidade b] ontem, ela chegou no Brasil, ela já está envolvida com uma viagem para [Estado g], ela vai... Então, ela cresceu nesse meio. Então, a gente também tem que pensar que a gente está dando exemplos para que as nossas filhas também se libertem, sabe? Desse sistema que a gente vivia, né? Eu devo muito ao meu marido. Nunca me podou, nunca me boicotou em nada, sempre me incentivou. E isso foi fundamental para eu ter a tranquilidade para fazer... Porque na época da Corregedoria, eu chegava em [Estado g] e já pegava outro avião para ir fazer inspeção no [Estado e] e voltava, ia para [cidade a] e na outra semana eu estava no [Estado f] e voltava e na outra semana eu ia para [Estado g]. Então assim, eu vivia viajando o tempo inteiro. Então foi um período bem difícil, sabe? Foi... E o ministro [h] exigia muito da gente, a ministra [j] já não tanto, mas aí a ministra [j] eu peguei o tempo do caos aéreo, que a gente ia para o aeroporto e não sabia que horas ia embarcar, ou o voo era cancelado, voltava para casa, né, e tudo isso a minha filha passou super bem, assim, então eu acho que nunca foi empecilho, de ser mãe, nunca foi empecilho para deixar de aceitar, e eu aceitei todos os convites que passaram na minha frente, nunca recusei. (J21)

Dentre as entrevistadas, J21 é provavelmente a com maior ascensão profissional e trânsito entre a cúpula do Judiciário, mas, para tanto, assume uma rotina de extrema demanda com pouco espaço para seu bem-estar pessoal:

(...) Então, assim, eu não tenho tempo, às vezes, eu não estou fazendo ginástica. Eu parei o pilates, eu fiz na minha vida toda. Desde que eu comecei a função aqui, eu não acho hora para ir à academia, porque eu nem estou em [cidade x], nem estou aqui. Eu estou sempre me movimentando, e se eu chego aqui eu tenho que compromisso de manhã até as 8 horas da noite. Então isso é o que tem me consumido mais. Eu não tô conseguindo espaço pra fazer nada que seja pessoal. Eu me libero pelos finais de semana e chega o final de semana eu tenho que arrumar a casa, eu tenho que trocar roupa de cama, eu não tenho empregada e tem uma faxineira só que me ajuda. Então é uma coisa de conjugar o pessoal com o profissional, que tá bem... a balança tá assim, nesse momento da minha vida, sabe? [usa os braços como balança com um lado alto e outro baixo]

Pergunta: E o pessoal tá um pouco comprimido.

Resposta: O pessoal tá lá embaixo, a minha filha diz assim: “mãe, tu tem que fazer alguma coisa que tu goste”. Eu digo, “mas a que horas eu vou fazer uma coisa que eu gosto?”, assim, que eu gosto de dançar, por exemplo. Então, eu não tenho tempo pra fazer nada, nada, nada. Isso tá me afetando bastante, assim. Eu queria fazer meditação, eu queria fazer uma coisa assim pra tentar, você sabe que eu durmo mal, né? Como você já pode imaginar, assim, a hora que eu vou dormir eu tô com a minha cabeça assim, mil coisas que aconteceram durante o dia que amanhã eu tenho que fazer e que eu não disse isso, eu tenho que falar pra [assessora f] que tem que anotar tal coisa, isso tudo vai acontecendo na hora que eu vou deitar. Então, desacelerar tá sendo bem difícil nesse momento. (J21)

Essas informações confirmam a pesquisa de Garcia de León (2002, p. 272) sobre elites profissionais femininas no sentido de que a existência de um contexto favorável na família é determinante para o “anômalo y difícil” êxito profissional das mulheres em uma sociedade patriarcal. Ainda, nossos achados se coadunam com a tese de Fontainha *et al.* (2017, p. 119), segundo a qual “os dados apontam para uma configuração da comunidade dos juristas onde uma forma particular de fazer política é requisito para se alçar posições dominantes”. Em específico quanto à temática de gênero, nossos resultados se alinham a outros estudos acerca da maior autoidentificação formada entre homens nas relações informais de trabalho dentro do Judiciário (Schultz; Shaw, 2013; Yoshida, 2021; Chaves, 2021).

Por fim, a exclusão feminina destes espaços informais de interação não repercute apenas em eventuais prejuízos às suas carreiras. Estas interações fora do espaço de trabalho são relevantes para a tomada de decisões colegiadas, de modo que, uma vez que as mulheres são privadas de participar, também reduzem o seu potencial de influência sobre os demais colegas. É dizer, pode-se aventar efetivo prejuízo à qualidade das decisões tomadas pela restrição dos debates. Veja-se o relato de J21:

(...) os colegas, toda semana, saem para jantar, combinam coisas dos julgados. Nós nunca fomos convidadas para esse tipo de coisa. Nunca ninguém virou e disse assim

"nós vamos ali comer uma pizza, vocês querem vir?" Não. Então, por quê? Porque nós somos mulheres, entende? Então, assim, o convite não vem. A gente é excluída, tá? Inicialmente, assim, então a gente chega na reunião "ah, na semana passada, quando a gente estava lá jantando", aí a gente ouve, e toda semana eles se encontram, eles jantam em algum lugar, e aí eles falam sobre os processos, então é diferente, a gente aqui fica excluída, não fica a par de tudo isso, né, então, isso é uma questão de gênero aqui, e eu acho, assim, isso se reflete nos tribunais também, a questão dos jogos de futebol, e depois do churrasco, depois do futebol. (...). (J21)

As regras informais de ascensão profissional aqui endereçadas são uma faceta da cultura organizacional latente à Justiça Federal. Serão, por isso, relevantes para a compreensão da dinâmica de funcionamento da ideologia profissional, a ser abordada na seção a seguir.

4 CULTURA ORGANIZACIONAL E IDEOLOGIA PROFISSIONAL

4.1 A cultura organizacional do produtivismo e seu viés de gênero

Segundo Garcia de León (2002, p. 214), o horizonte predominante da cultura masculina se identifica com a competitividade e o exercício da profissão sob demandas extenuantes. A autora refere que as mulheres que galgam altas posições se submetem a uma “aculturación forzada” (*ibid.*, p. 269) aos standards masculinos, o que lhes é uma carga descomunal, já que, para os deveres de cuidado, não houve assimilação recíproca por parte do grupo masculino. A lógica produtivista sob a qual se organiza também o Poder Judiciário é referida na entrevista de J20. Ela reputa que políticas afirmativas, portanto, não seriam suficientes para vencer a falta de diversidade nesta arena de poder:

Eu não estou querendo te dizer que não tenha que ter políticas afirmativas para a mulher. Tem que ter, mas eu acho que tem que ir além. Tu tem que ir além das políticas afirmativas direcionadas à mulher, tu tem que mudar a cultura dos homens no teu ambiente de trabalho. Porque senão, tu só sobrecarrega a mulher. Aí vem lá, não, a mulher tem que agora, vamos botar a mulher na banca de concurso, vamos botar a mulher a participar da vida institucional, vamos... Sim, só que a mulher está lá também com casa, marido, filho, blá, blá, blá, blá, blá, blá, blá, ela está louca. E aí ela não consegue. Então eu acho que a gente tem que mudar toda essa cultura.
Pergunta: A cultura institucional?

Resposta: Porque, por exemplo, olha só, na verdade, seria a cultura da sociedade, mas a gente pode começar pela nossa instituição, né? Isso que eu te digo. Porque se tu continuar partindo do pressuposto... e aí eu quero que tu entenda um pouquinho melhor aquela minha questão do que eu te falo com relação ao meu tempo: assim, tem muito foco na vida, mas como, assim, o trabalho, o trabalho ele ocupa uma importância, trabalho, carreira, acima de todo o resto na vida, quando o ideal é a gente buscar um equilíbrio. E isso é dentro dessa cultura da nossa sociedade, que vê também a carreira dos homens, assim, como eles têm que... É trabalho, trabalho, trabalho. Então os caras trabalham 12, 15, 18 horas por dia. E aí vamos botar a mulher nessa também? E aí o que sobra? Aí tu tem lá filhos sendo criados por terceiros, tu não sabe nem o que está acontecendo com os teus filhos, né? Tu não tem tempo pra ti. Aí vem toda lá o bombardeio. Não, mas tu tem que ter uma vida saudável, uma alimentação saudável. Tu tem que treinar, tem que se cuidar. E não por questões estéticas, mas por questões de saúde. E aí, no fim, tu vira uma pessoa extremamente estressada, sobrecarregada. Tu não faz nada. Então, eu...

Pergunta: Sim, vai para o *burnout*.

Resposta: Exato. Então, eu acho assim, temos que buscar um outro equilíbrio. Eu acho importante aumentar a participação feminina. Como te disse, política afirmativa tem que ter. Não sei mais nem o que tu tinha me perguntado. Mas o que eu ia te dizer, tu falaste, né? Eu ia te dizer que a nossa sociedade toda está estruturada ainda nessa forma industrial. A pessoa dá o sangue, ela é uma ferramenta de produção, é uma ideia de produtivismo. A pessoa dá o sangue para o trabalho e aí agora a gente começa a botar mais medida afirmativa, política afirmativa, para a mulher também entrar. Mas e o resto? Onde é que fica? Então eu acho que tem que ter política afirmativa que fique bem claro, eu sou super a favor, mas eu acho que a gente tem que repensar a nossa cultura produtivista como um todo. (J20)

O problema da cultura produtivista de submissão a longas horas de trabalho é endereçado por Eagly e Carli (2007) ao tratar dos desafios femininos para chegar aos espaços de liderança. No Judiciário, a despeito de o CNJ almejar fixar controles qualitativos da prestação jurisdicional (como através do Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero - CNJ/ENFAM, 2021), na prática, a forma mais simples e corrente de averiguar o trabalho da Magistratura é através de sua produção quantitativa, especialmente quando é notório o congestionamento das unidades judiciais. Conforme o levantamento “Justiça em números 2023” (CNJ, 2023h), no ano-base de 2022, foram ajuizados 31,5 milhões de processos novos, o que significa um acréscimo de 10% em relação ao período anterior. Em 2022, o Poder Judiciário concluiu 30,3 milhões de processos e encerrou o ano com um estoque de 81,4 milhões de casos pendentes. A produtividade das magistradas e dos magistrados também aumentou em 10,7%, de modo que cada juíza/juiz soluciona 7,1 processos por dia útil. Supondo uma jornada de oito horas de trabalho, esta média significa que a cada 1h8min, sem intervalos, é preciso proferir uma sentença. O juiz idealizado como um herói próximo ao mito de Hércules (Rackley, 2002) reforça um ideário que suprime as limitações e as contingências pessoais dos membros da carreira, como afirma J20:

E aí a gente entra daqui a pouco e o Judiciário também faz isso com os seus juízes e juízas. Ele quer e fala: ó, meta, trabalho presencial, “dadadadadadadadadada”, e não tá preocupado se tem família, se tem filhos, se tem equilíbrio. Então, eu acho que a gente tem que repensar essa estrutura de que o trabalho vem em primeiro lugar. Não! O trabalho, ele é importante, mas ele não é o primeiro lugar. (...) o Judiciário acha que o cara é juiz, o cara não come, não dorme, não tem vida, não tem... sabe como que é? E é a mentalidade dessa gente, entendeu? (J20)

Na análise do *corpus* da pesquisa, pode-se perceber que grande parte dos sentimentos negativos mencionados pelas entrevistadas está relacionada à sensação de sobrecarga e estresse e à sensação de pressão no trabalho pela produtividade. Dentro desta estrutura de reforço de metas produtivistas, o componente humano se transforma em uma engrenagem. Algumas entrevistadas relataram o grande desgaste emocional e a falta de setores especializados para acompanhamento psicológico na Justiça Federal. Esta carência resulta na falta de intervenção precoce para prevenção e cuidado da saúde mental de todo o *staff* da instituição:

A gente não tem RH, não tem com quem falar. Então você só tem contato com a saúde na Justiça [Federal] se você ficar na tarja preta, se você tiver problema de saúde mental. (J14)

Inclusive, eu pensava muito, se eu tivesse mais noções de psicologia do que Direito ia me [ajudar]... Porque a gente não tem inclusive um psicólogo, aqui pelo menos na Justiça do [Estado x], não há psicólogo no quadro para cuidar dos servidores. Não há uma pessoa que eu possa encaminhar, um psicólogo para "o servidor está me dizendo

que está passando por isso, quer me apresentar um atestado de 15 dias". E eu não tenho psicólogo organizacional para dividir comigo a circunstância. (J2)

Estes relatos encontram reflexo na prévia do censo Judiciário, em que 58,5% responderam sofrer de estresse, 56,2% de ansiedade e 34,1% de esgotamento emocional. 44,9% das magistradas e 38% dos magistrados mencionaram tomar eventualmente ou regularmente medicação para controle do estresse e da ansiedade (CNJ, 2023b). A Justiça Federal apresentou altos índices de insatisfação com a carreira, com 39,2% insatisfeitos e 25,6% muito insatisfeitos. Este ramo ficou atrás somente da Justiça do Trabalho em termos de insatisfação com o cargo. Além disso, 46,6% discordaram totalmente e 33,3% discordaram da afirmação sobre “adequação do volume de trabalho à jornada regular de trabalho” (*ibid.*, p. 42). Para o tópico “conciliação de tempo entre a atividade profissional e a disponibilidade de tempo para bem-estar físico e mental”, 26% dos juízes e juízas federais afirmaram discordar totalmente da afirmação e 36,2% discordaram. Ou seja, mais de metade dos membros percebe como difícil a conciliação da carreira com o bem-estar físico e mental.

O descaso com o ambiente organizacional de saúde no trabalho e as demandas excessivas de produtividade se relacionam com um profissionalismo androcêntrico. A produção simbólica da masculinidade é relacionada à competitividade e à repressão de demonstrações de fraqueza (como o cansaço) (Testenoire, 2001). Ademais, as exigências da divisão sexual do trabalho e dos deveres de cuidado são, por isso, completamente ignoradas pela instituição, o que onera principalmente as mulheres que a compõem:

Agora, eu vejo várias colegas sofrendo muito. Tem uma colega do [cidade t] agora, que está acompanhando o marido aqui, ele é militar, ela veio para [Estado c], então ela está fora de lá, mas ela está fazendo trabalho remoto, ela está sofrendo um assédio moral do colega que ficou lá, porque ela não está na vara, mas ela está com autorização do tribunal. E eu vi várias mulheres assim, voltadas da licença de gestante, e ter dificuldade, quando eu estava na Ouvidoria, na mentoria lá da Corregedoria, eu estava com uma mentorada que estava passando por esse tipo de dificuldade. **Ela chegou na vara e quis tirar as férias pra poder, ela tava amamentando pra ficar mais um mês com o bebê e o colega descascou a juíza,** dizendo assim, “é um absurdo você já ficar seis meses em casa, mais vinte dias antes de tu ganhar o nenê porque tu tava com a gravidez e sei o que lá e agora tu vem me dizer que tu quer ficar mais um mês” e ela tá se sentindo assim... só um pouquinho, é um direito, é um direito tu marcar as tuas férias quando tu bem entender, se ele não vai ter férias, tu pode tirar férias quando tu quiser. Então, ele não tem que aumentar e fazer considerações sobre isso. Então, eu vi vários exemplos desses na prática, ao longo da carreira. (J21, grifou-se)

Acho uma carreira que não é amigável para as juízas mulheres. Então, é comum que a gente tenha negado o direito a férias depois de licença-maternidade, extrema dificuldade em se estabelecer um teletrabalho regular ou formal para as mulheres. É extrema dificuldade para as mulheres serem promovidas ao cargo de desembargadoras. É muito difícil, muito árduo na promoção por merecimento. Muito difícil também para se manter e se compatibilizar uma vida familiar, tendo que ir e vir

o tempo inteiro. Então, são muitas as colegas que têm os filhos na capital e passam anos assim: dirigindo, indo e pegando avião semanal. Acho bastante penoso, é uma carreira extremamente engessada, de difícil ascensão vertical e até de difícil mobilidade de remoção. (J14)

Eu acho que ainda existe um olhar muito masculino. Basta dizer, vamos pensar nos últimos presidentes do TRF aqui. Eu acho que tem aquele olhar muito voltado assim: "tu pode assumir essa função, tu pode...", não sei se me faço entender... **"Tu tem as tuas atribuições e é isso", e não importa muito quais são os problemas que tu tem pessoais ou se tu tem que conciliar a vida familiar ou não.** Eu acho que foi muito importante quando a gente teve a [desembargadora a] como corregedora. Ela deixou marcas assim, uma sensibilidade diferente, com um olhar diferente. (J7, grifou-se)

Eagly e Carli (2007), quando tratam do labirinto profissional em que as mulheres estão presas, defendem a importância da modificação dos valores organizacionais dos espaços de trabalho, os quais têm como pressuposto a possibilidade de dedicação exclusiva de suas equipes, ignorando as demandas pessoais de cuidado e da divisão sexual do trabalho. Na medida em que estas atividades são culturalmente imputadas às mulheres³⁰, gera um viés de gênero no ambiente de trabalho a ausência de assunção coletiva dos deveres de cuidado por meio da construção de espaços laborais amigáveis às crianças, a exigência de longas horas de trabalho e/ou de disponibilidade para atendimento fora dos horários de expediente. Assim como J20, as autoras propõem culturas organizacionais com jornadas mais saudáveis e que admitam espaço para a vida pessoal e familiar.

Portanto, as barreiras da cultura organizacional e aquelas decorrentes dos deveres de cuidado se somam para excluir as juízas e lhes impor ônus emocional decorrente da indisponibilidade de tempo. Esta situação irá apresentar novas repercussões nas seções a seguir, quando endereçamos as dificuldades de aprimoramento profissional e a falta de infraestrutura para pessoas com filhos pequenos. Em seguida, serão abordadas possíveis soluções para melhoria das condições femininas na carreira, tratando-se do tema do trabalho híbrido e das medidas afirmativas.

4.2 Gênero e o exercício da Magistratura

A correlação entre o gênero do juiz e o resultado do julgamento em termos jurídicos não é amparada pelos estudos conduzidos na jurisprudência norte-americana (Kenney, 2008). A despeito das formulações de Gilligan (1982), “a noção de que as mulheres possuem uma ‘voz diferente’ parte de uma visão estereotipada e essencialista sobre o feminino” (Pereira, Oliveira,

³⁰ As autoras esclarecem que, a despeito de os homens terem aumentado seu input de horas de dedicação às atividades domésticas e de cuidado, não houve proporcional redução do tempo dedicado pelas mulheres (Eagly; Carli, 2007).

2018, p. 886). A exceção parece residir nos processos sobre assédio sexual e/ou preconceito de gênero, em que a presença de pelo menos uma mulher no colegiado do tribunal apontou maior índice de acolhimento destas causas (Kenney, 2008; Parmar, 2018). Porém, a cientista política Sally J. Kenney (2008), ao tratar deste tema no artigo “Thinking about gender and judging”, critica a metodologia e a consistência destes estudos. Diante da difícil mensuração empírica, ela especula se a presença de uma juíza influencia a compreensão destes tipos de caso pelos demais ou, ao menos, inibe a adoção de comportamentos preconceituosos pelos juízes. De todo modo, considerando o gênero como uma categoria relevante nas interações sociais (ou uma forma primeira de justificar relações de poder, como afirma Scott (2019)), a presença feminina intervém na dinâmica de funcionamento de grupos organizacionais como o Judiciário. Por isso, as construções de gênero podem determinar uma apresentação diversa da atividade das mulheres, ou, ainda, modificar o comportamento dos homens (*ibid.*).

Nessa linha, dentro do roteiro de entrevista consta a questão: “na sua percepção existe uma forma diferente de exercer a magistratura entre homens e mulheres?”. A pergunta não pretendia presumir diferenças inatas entre homens e mulheres, mas tentar apreender a forma como cada pessoa se apresenta nos espaços de poder, como esse poder é relacionado com sua experiência de gênero, e como os símbolos e estereótipos de gênero atuam na delimitação da atividade jurisdicional. Sobre esse aspecto, as respostas de J8 e J19 demonstram seu esclarecimento acerca da perspectiva de gênero:

Eu não parto do princípio de que as mulheres são mais sensíveis que os homens. Eu acho que a gente cai num essencialismo muito vazio. Eu acho que sim, respondendo a sua pergunta, sim, eu acho que há uma forma diferente de ser juíza e de ser juiz, porque as experiências que nos atravessam são diferentes, assim como eu acho que é diferente ter uma juíza branca e uma juíza negra, um juiz branco e um negro, uma juíza com deficiência e uma que não tem deficiência, porque são experiências que nos atravessam que vão permitir que a gente tenha um olhar mais aprofundado para o outro em determinados aspectos que talvez o outro colega não tenha. (J8)

Eu acho que não dá para a gente ir apenas nessa questão essencialista, sabe? Ainda que eu entenda como muito importante a diversidade em termos de representatividade, de vermos pessoas negras, mulheres, indígenas e LGBT nos espaços de poder, não necessariamente uma pessoa que está nesses grupos vai julgar diferente de uma pessoa que está, sabe, que é branca e que é hétero, enfim. Mas é importante. Mas eu acho que a gente precisa somar essa presença à formação. Não adianta nada você ter uma pessoa que não tem letramento nessas questões. Provavelmente ela vai repetir estereótipos que ela viu durante a formação dela, durante a criação, e continuar achando que está julgando bem, que está sendo justo, que é aquilo mesmo, sem se atentar para essas perspectivas que a gente precisa. (J19)

As expectativas que são depositadas nas pessoas conforme o gênero determinam a forma como elas são percebidas. O “poder profético de los estereotipos de género” (Barberá Ribeiro

et al., 2009, p. 137) se manifesta pela forma diversa de se impor no ambiente de poder. As entrevistadas assim responderam:

(...) Eu acho que é mais da personalidade. Não acho que é por ser homem ou por ser mulher. Agora, eu acho que há, talvez, uma expectativa do terceiro em relação à mulher juíza e ao homem juiz, mas aí o que há é uma expectativa do jurisdicionado. Eu acho até que pode existir. Que a juíza vai ser mais boazinha ou que a juíza vai ser uma mocréia, porque é uma mal-amada, não sei. E o juiz talvez seja o legalzão, a juíza seja “a séria”, talvez tenha isso. Ou que o juiz seja um homem, branco, forte... (J9)

(...) é um viés, assim, das pessoas acharem que, “ah, porque é uma mulher, ela vai julgar com mais sensibilidade”. Eu acho que isso também, assim, é a forma como a mulher é vista, por isso que é dito um pouco. Eu lembro que uma vez isso foi nem na Magistratura, não, foi na universidade, o professor estava com problemas, chamou alguns alunos para discutir tudo e aí eu dei uma sugestão, eu já estava discutindo, falando e ele não... aí eu dei uma sugestão e ele gostou. Aí ele foi falando, “J10, você ajudou com a sua sensibilidade!” Aí eu pensei: se eu fosse um homem, seria com a minha inteligência, mas como eu sou mulher, entendeu, a proposta que eu fiz e ele gostou, foi da sensibilidade. Então, eu acho que também há essa forma de ver as mulheres. (J10)

Eu acho que nós somos mais acanhadas né. Eu acho que na cena pública da Magistratura, os homens se sentem mais autorizados a falar, a interagir, se promover politicamente. Eu acho que a gente ainda tá em aprendizado de... de construção de redes de contatos, de ter aspiração, de tentar se promover, fazer alianças femininas. Acho que a gente está começando isso tudo aí. E para eles é parte do dia a dia. (J14)
 (...) as mulheres são mais discretas que os homens, eu acho. Eu acho que a gente reproduz um estereótipo tipicamente feminino, que é o silêncio, ser comedida no falar, pedir desculpa quando pede a palavra “Ai, desculpa, não quis interromper, mas posso falar?” Como se você estivesse sempre ocupando um lugar que não é seu, os homens não têm isso, eles são mais... se colocam mais na situação e eles nunca pedem desculpa para falar e a gente está sempre pedindo desculpa: “desculpa que eu falei, desculpa...” e o comedimento, até porque as mulheres que têm um modo de falar um pouco mais assertivo, acabam sendo confundidas com vaidosas ou briguentas, sabe assim? Então a gente tem uma tendência a sempre usar uma palavra assim mais para não ser confundida com uma louca. (J17)

Análise semelhante também é feita por J6 sobre a necessidade de as mulheres estarem em constante batalha para demarcação de seu espaço e de sua autoridade. Esta imposição deve ser frequente, mas conduzida com um viés conciliatório:

De novo, porque a gente precisa muitas vezes se explicar mais, se justificar. Uma vez uma amiga disse que tinha lido numa revista de alguma universidade norte-americana, não me lembro qual, que mulher se explicava muito, numa questão de trabalho, que os homens se explicam menos. Então, acho que a gente, talvez, haja aí uma indução a esse comportamento, mas acho que a gente também, as mulheres em geral, são mais testadas e mais questionadas. Então, acho que a gente acaba precisando, não sei se precisando, ou se muitas vezes optando por se legitimar, por construir autoridade, mostrando que trabalha, mostrando que considera todas as diferentes questões. (...) Isso dá uma diferença na forma, eu acho, de tentar conduzir as coisas sem levar para conflitos, sem levar para embates. Até por ter passado nova, quando eu passei, eu lembro que eu era muito testada em audiência. Foi tudo isso com o fato de eu ser nova, mas eu lembro que vários colegas meus que eram homens e não eram tão mais velhos, eu até era uma das novas, mas não passavam por metade daquelas situações, das provocações, das situações de audiência, e eu acho que isso vai levando, eu acho que

a gente acaba, não sei se todas, mas acho que as mulheres acabam tentando contornar um pouco mais. (J6)

A associação aos deveres de cuidado faz com que as mulheres sejam mais demandadas sobre questões pessoais dos servidores que trabalham em suas varas: “O pessoal busca mais acolhimento. Busca mais e se sente mais à vontade para trazer essas demandas e a gente acaba tendo que fazer uma gestão emocional, que é um trabalho” (J6). J21 também menciona este aspecto:

a nossa forma de conversar, eu acho que é diferente, o *approach* com a equipe de trabalho. Eu acho que os homens são mais retraídos, não se revelam tanto quando estão nesse convívio. As juízas já são mais naturais, já são mais acessíveis. (J21)

O relato de J2 refere a ponderação entre a sua “mansidão” e “doçura” com a “severidade” que considera importante para o cargo:

Eu sempre me pergunto, me questiono, porque eu sei que a nossa profissão e até o que se espera dela de fora é muito mais de severidade do que de mansidão. Às vezes as pessoas, os próprios advogados que estão participando da audiência esperam um juiz polido, educado, sim, mas se pensa muito em uma figura impositiva mais do que em uma figura que... principalmente o feminino já vem com a doçura, né, e assim, a minha característica é que eu falo baixo, tenho que até ter cuidado para não estar abaixando minha voz, porque sou uma pessoa que fala baixo, sou uma pessoa que não costumo ter essa característica, digamos assim, para impor. (...) Acho que tem uma grande diferença, porque, de fato, as Varas pelas quais eu entrei, ou seja, pelas quais eu passei até então, sempre tinham tido juízes titulares e substitutos homens. Eram Varas que sempre tiveram homens, nunca teve uma mulher. Eu digo nunca, após pelo menos uns 10 anos, né? E eu sentia que a minha chegada trazia mais humanidade àquele local, mas é como eu disse, sempre eu me trabalhando todos os dias para que essa humanidade e essa sensibilidade não me fizessem perder a linha do que eu precisava ser. Porque assim, é aquela história, a mulher, eu acho que tem muito essa, digamos, essa pecha de ter que ser tachada de alguma forma. (...) A gente tem que ter cuidado, né, se tem esse viés da “dama de ferro”, de também não sofrer o outro, de tipo assim, “ah é, então essa daqui chegou e aceita todos os argumentos, não impõe, não sabe se impor né”. Então assim, de fato eu não tenho uma característica, porque não é minha pessoal de ser a dama de ferro, mas que não seja visto como permissividade. Permissividade sem controle. Mas eu vejo sim uma diferença, porque os próprios servidores, por meio de conversas, de mensagens de como, por exemplo, nessa última Vara, de como a situação, pelo menos de relação entre os servidores, não teve nenhum servidor de licença de saúde, toda a minha equipe de servidores, eu trouxe todo mundo para cá, até um servidor que estava afastado há mais de um ano, assim, trouxe de volta e tá todo mundo se relacionando. Eu acho que esse aspecto de a gente, como mulher, tem uma sensibilidade maior de olhar para o outro, de enxergar também uma mãe, um pai, porque às vezes a gente fala, mas tem pais que são pais, né? Com P-maiúsculo que deixam o filho no colégio, que pegam e que às vezes pedem, né? Assim, “olha, eu vou sair e volto depois do almoço” e a gente flexibiliza um horário. E até como homem, talvez porque ele não passou por isso, porque era a mulher dele que fazia a atividade de deixar e pegar no colégio, era ela que se ausentava de um eventual trabalho para levar no médico, né. Eu acho que às vezes o homem ele não encara tão bem. “Ah, hoje eu não vou ter que acompanhar a minha criança que tá doente, que precisa ir para emergência”. A gente consegue ter um olhar mais compreensivo em relação a isso. (J2)

Como já mencionado, as pesquisas de Parmar (2018) e de Kenney (2008) indicam a possibilidade de a presença de uma única mulher em um colegiado de julgamento ser suficiente para influenciar o resultado de casos que envolvam assédio moral ou sexual. J15 confirma que, em sua experiência, a presença feminina em julgamentos inibe os colegas a tomarem posições sexistas, muito embora reconheça que muitas mulheres apenas reproduzem comportamentos masculinizados da instituição:

(...) o olhar é diferente, não tem como. Não sei, essa pergunta é bem difícil... porque... Assim, quando eu tava no Eleitoral, eu percebo que o simples fato de eu estar sentada ali com seis, cinco homens, sei lá, fazia diferença. Porque a gente julgava muita coisa que tinha a ver com questão feminina, a questão da mulher, a questão da cota das mulheres, não sei o quê. Então, eu percebia que a minha presença inibia certas chacotas, certas brincadeiras e até o tom dos votos. Então eu acho que no fundo a paridade é boa por isso, porque ou bem ou mal você como mulher está ali. Mas ao mesmo tempo, o que eu fico pensando? Tem um monte de magistrada que não está nem aí, não percebeu ainda tudo o que está acontecendo. Então ela também está reproduzindo a mesma coisa que os homens sempre reproduziram. Talvez não faça a menor diferença o fato dela ser mulher ou ela não ser mulher. Enquanto ela não perceber que você tem uma perspectiva de gênero quando você vai julgar, a nossa cartilha nesse momento é primordial. Acho que todas as colegas que eu conversei, mesmo aquelas que achavam tudo uma besteira e se depararam ali com aquilo, começaram a perceber que "nossa! É mesmo! como é que eu nunca pensei nisso?!" (J15)

Em suma, os achados desta pesquisa confirmam como as mulheres entrevistadas vivem a tensão entre os símbolos do gênero feminino e a ocupação dos espaços públicos. Esta dinâmica não irá necessariamente modificar o resultado dos julgamentos, mas as construções ligadas ao ideal feminino como o dever de silêncio, recato e tolerância, aliadas às expectativas sociais de gênero, influenciam a forma como as juízas são vistas pelos demais e como elas se colocam no local de trabalho.

4.3 Relações de gênero e violência simbólica

A violência simbólica é descrita por Bourdieu (2020, p. 74) como uma forma de dominação decorrente de “um sistema de estruturas duradouramente inscritas nas coisas e nos corpos” em que há, inclusive, uma “limitação das possibilidades de pensamento e de ação”. Neste aspecto, a obra de Bourdieu não é isenta de críticas por corresponder, em última análise, a mais uma visão masculina sobre o feminino e porque, como tantos autores, concede ao feminino somente adesão à subalternidade e ao vitimismo³¹. Entretanto, a noção de violência

³¹ Sobre as críticas à obra de Bourdieu “A dominação masculina” (2020), cita-se Scavone (2008, p. 182): “Por outro lado, foi o sociólogo Pierre Bourdieu um dos teóricos que mais suscitaram adesões, críticas e rejeições entre as teóricas feministas com os seus estudos e reflexões sobre a dominação masculina, provavelmente, por seu lugar

simbólica como imposição naturalizada de situações de inferiorização nas relações sociais é útil para a compreensão de como atitudes correntes e mesmo não propositais podem impor subordinação. Por isso, a violência simbólica, que não exige ações de coerção física ou mesmo expressa manifestação de dizeres agressivos, também se relaciona com o termo microdiscriminação:

O termo ‘microdiscriminações’ relaciona-se a diversas atitudes sutis que promovem um clima de trabalho adverso às mulheres e que, na prática jurídica, podem variar entre ser chamada de ‘querida’ ou ‘meu anjo’ por um juiz, ao passo que os advogados são chamados por seus nomes ou ‘doutor’; comentários depreciativos sobre a aparência de advogadas, ou observações sobre o peso ou a aparência de uma funcionária do tribunal. Embora tais ações possam parecer banais à primeira vista, elas configuram um padrão de discriminação que desestabiliza a autoridade e a confiança das mulheres no exercício da profissão. (Kahwage; Severi, 2019, p. 61).

O decorrer das entrevistas revelou um amplo rol de violências simbólicas e de “microdiscriminações” sofridas pelas mulheres, as quais podem ser percebidas mesmo pelos juízes, como se verá adiante nos relatos masculinos. Essa situação é sumarizada pela afirmação: “hoje eu vejo o Judiciário, do modo como ele se estrutura, como um não espaço para as mulheres” (J8). Essa ausência de lugar é representada pela desvalidação das suas manifestações e de suas percepções pelos colegas:

Um desembargador, de quem geralmente eu divergia, eu era convocada e eu tinha a petulância de divergir [risos], e um dia ele virou pra mim e falou: “não, você tem que entender que nós pensamos diferente, então você como mulher pensa diferente”. Porque muitas vezes ele me agredia e eu, enfim, eu continuava divergindo. E ele disse: “você tem que entender que nós pensamos diferente porque você é mulher”. Eu falei: “olha, podemos até pensar diferente, né, mas eu te respeito. E eu gostaria de ser respeitada” (...). (J4)

Eu descobri um negócio absurdo que fizeram aqui no [Estado de lotação]. Gente, vários colegas não acreditavam em mim. Eu tive que mostrar o papel pra eles do que tinha acontecido. Eles disseram assim: “não, não é possível, você só pode estar enganada”. Sabe assim? Eu falo assim, “gente, o que eu preciso fazer?” Acho que vou botar uma máscara de homem. É que nem aquelas coisas que a gente sabe que, quando a pessoa é atendida, mas a voz é de homem, o tratamento é um. Quando vai com voz de mulher, o cara quando foi com voz de mulher, ele percebeu todo o preconceito que tem. Então, essa situação é muito, é muito... e quando cai esse véu assim e essas situações que eu tô te contando, na época eu não percebia, eu só percebi... tanto que eu achei, eu tava naquela pecha de “não, eu nunca sofri nenhum preconceito por ser mulher na X região” e, de repente, eu comecei a ver, e daí era um atrás do outro. Só hoje que eu percebo isso, sabe? Hoje é de uns 5 anos pra cá. (J15)

de intelectual dominante, mas, sobretudo, pela aplicação de sua teoria a um objeto cujo desenvolvimento teórico já estava muito mais avançado do que o construído por seu campo analítico. De fato, o seu primeiro artigo sobre a dominação masculina não incluiu referências significativas à produção feminista, que só foram incluídas, posteriormente, em seu livro sobre o tema. Cabe ressaltar, ainda, a crítica à sua pretensão em formular um caminho para o feminismo (e, diga-se de passagem, para outros movimentos sociais), desqualificando, em certo sentido, a trajetória política desse movimento”.

O aumento da presença de mulheres em espaços de poder, em lugar de normalizar esta participação, resulta no aumento da agressividade por parte dos homens.³² Em amplo estudo acerca das interrupções durante argumentos orais realizados perante a Suprema Corte Americana – em que foram também consideradas as variáveis ideologia (liberal ou conservadora) e antiguidade, além de gênero –, Jacobi e Schweers (2017, p. 1404, 1459) constataram que as juízas do Tribunal são interrompidas de três a quatro vezes mais por seus pares do que os demais colegas masculinos (*ibid.*, p. 1462-1463). Em acréscimo, realizado um levantamento de percentual de interrupções por magistrado e procuradores, constatou-se que uma enorme quantidade destas interferências ocorreu por parte de advogados,³³ muito embora as regras da Corte estabeleçam que estes devem se abster de interromper os/as juízes/as ou parar de falar imediatamente quando um/a magistrado/a tomar a palavra (*ibid.*). Portanto, há uma quebra da autoridade não apenas pelos colegas de corte, como pelos advogados, os quais deveriam, supostamente, desejar angariar o apoio de todos os membros do colegiado para o sucesso de suas causas.

A interrupção da fala de mulheres por homens é denominada de *manterrupting* (Barros; Busanello, 2019) e não é estranha ao Judiciário brasileiro. Em comentário acerca da pesquisa de Jacobi e Schweers (2017), a Ministra Cármen Lúcia, então presidente do Supremo Tribunal Federal, referiu que “eu e a ministra Rosa, não nos deixam falar, então nós não somos interrompidas...”, e, enquanto proferia estas palavras, foi interrompida pelos colegas em sessão (STF, 2017, a contar de 1:21:45). J6 menciona ser frequentemente interrompida por advogados e pelos colegas na Turma Recursal ou em mesas de eventos: “eu acho que tem alguns registros de ser interrompida, de não conseguir falar, enfim, aquela situação irritante, enervante”. A constante interrupção durante reuniões de trabalho por colegas também é apontada por J16:

Isso eu acho que me desgasta mais. Porque tem que chegar, tem que fazer uma reunião de trabalho para discutir como é que vai se dar a divisão dos trabalhos, por exemplo, como é que vai se discutir o processo de trabalho. Os homens tendem a não colaborar, assim, para discussões saudáveis. Eu acho que eles interrompem a fala das mulheres com muita frequência, então isso exige da gente uma atenção muito maior para que, ao ser interrompida, consiga retomar a palavra, a conseguir falar e ser ouvida. (J16)

³² Jacobi e Schweers (2017) referem estudo da psicóloga Lyn Kathlene de audiências de comissões legislativas estaduais, em que a maior participação feminina demonstrou crescimento das interrupções agressivas por parte dos homens presentes. Corroborando as conclusões de Jacobi e Schweers, Backhouse (2003b) também refere que o aumento de mulheres no âmbito acadêmico no Canadá, em lugar de reduzir a agressividade dos pares, apenas aumentou.

³³ As interrupções por advogados homens correspondem a 9% do total, ficando atrás apenas dos magistrados Kennedy, Scalia e Rehnquist (Jacobi; Schweers, 2017, p. 1465).

A dicotomia dos gêneros mantém a simbologia do feminino vinculada ao corpóreo, de modo que o aspecto físico das mulheres é sempre alvo de valoração, como coisa à disposição no mercado de bens simbólicos. Enquanto o homem é o *sujeito universal*, a mulher é um *objeto universal*. Neste contexto, a existência de práticas sexistas como a circulação de fotografias de colegas retiradas de redes sociais entre os homens da carreira é descrita por J13. A dinâmica de especulação, pelos juízes, sobre a sexualidade e a vida amorosa das colegas é narrada por J15:

(...) Colegas que eu achava que eram gentis, quando na verdade só são assediadores mesmo e por aí vai... (...) teve agora os aumentos dos tribunais, teve muita briga na Y e na Z região. Aí, havia várias pessoas, até mulheres vieram falar comigo "ah, fulana tem um caso com ministro tal é por isso que ela está nessa". Eu fiquei pensando, gente, mesmo que fosse verdade, porque eu acho que não é, sabe assim, é sempre aquele estigma, ela não está ali porque ela é uma boa magistrada, porque ela merece, ou por qualquer coisa nesse sentido. Sempre eles ficam buscando alguma coisa... e a pessoa, se ela for minimamente bonita, então, ferrou, assim. Nunca vão achar que é só pelos seus belos olhos, pela sua inteligência, né? Sempre vão achar que tem alguma coisa por trás. Então eu acho isso, é muito doloroso. Eu sofri uma situação de calúnia velada de colegas aqui e eu, sinceramente, eu fiquei pensando... Foi uma fofoca tão absurda, foi um negócio tão surreal que eu fiquei pensando: "gente, fizeram isso mesmo pra me desestabilizar!". Bastaram ver a questão de eu estar ali à frente e organizar tudo e talvez nesse momento começaram a jogar pequenas fofocas assim, coisinhas. Então assim, isso é muito ruim, isso é muito ruim e eu creio que com os homens não acontece a mesma coisa. Aliás, com os homens, mesmo que fosse verdade, mesmo que eles estiverem de caso com alguma estagiária, tarará, acham tudo muito natural, tudo muito... Faz parte, ninguém vai ali. E fora, assim, o que me incomoda, esses grupos, né, de... Hoje em dia tem muito grupo de WhatsApp, aí as piadinhas, os preconceitos velados... (J15).

As associações sobre a aparência ou a forma de dedicação à família são frequentemente instrumentalizadas para a redução do feminino a um espaço de inferioridade. J13 conta que, em seu curso de formação, um dos juízes ministrantes afirmou a impossibilidade de as mulheres serem bem-sucedidas em todas as esferas da vida:

Algo que foi muito marcante para mim quando entrei na carreira, durante um período que foi de curso de formação, um colega homem que foi falar com a gente sobre compartilhar a experiência dele como magistrado e aí ele resolveu falar, dar um conselho para as mulheres. O conselho era: "você estão muito, muito agora numa onda de querer ser boa em tudo: boa esposa, boa magistrada, bonita... e eu vou falar, se você for uma boa magistrada, você não vai ser uma boa esposa, se você for uma boa esposa, você não vai ser uma boa magistrada, nem bonita". Então, são falas que, ainda que pontuais, e felizmente não refletem o pensamento da maioria, mas é uma fala que existe. E a pessoa, e ela nem se dá conta do quão absurdo é aquilo! Num curso de formação! Num curso de formação para juiz federal! (...) Eu nunca ouvi, cogitei a possibilidade, nunca ouvi ninguém cogitar dizer isso para um homem: "olha se você for um bom juiz, você não vai ser um bom pai ou um bom marido..." né... isso nem se cogita! Um homem não pensa se ele vai assumir uma função e ele vai ter que lidar só com mulheres e aquilo pode ser perigoso para ele, perigoso no sentido de sofrer violência! Violência moral, assédio moral, assédio sexual... eles não têm esse tipo de preocupação. (J13)

Como já tivemos oportunidade de mencionar, as interações fora do horário de trabalho são importantes para a construção de *networking* entre os membros da carreira. No entanto, os deveres de recato impostos ao feminino impõem uma barreira nas relações informais entre colegas:

(...) acho que tem um momento que pode ser um problema, que é **o momento do happy hour, assim, daquela conversa pós-trabalho, fora do posto de trabalho, muda a saída para ir num bar, beber, e eu acho que daí começa a ficar mais difícil, especialmente se você for a única mulher, aquilo pode pegar mal, entendeu?** (...) Vamos imaginar assim, ó: todo mundo viajou para ir para um evento em [cidade b] de diretores do Foro. Só uma hipótese. E você é a única diretora do Foro mulher. E tem lá 12 diretores do Foro homens. E você é a única mulher e todos eles vão sair pra ir num bar beber alguma coisa. Talvez você fique um pouco constrangida. Ou se eles forem jogar futebol, definitivamente você não vai, entendeu? (J17, grifou-se)

Todos os dias que eu tô no lanche do tribunal, tem pessoas que me veem no meio de todos os homens, 5, 6, 7, e eu já ouvi: "nossa! só você de mulher? Só você de mulher?". Então, estabelecer essa coragem de estar interagindo num ambiente masculino quando você não é muito desejada para estar ali, é difícil. Para eles é muito mais natural (J14).

A mulher como autoridade impõe uma constante afirmação. A dissociação entre o corpo esperado para o magistrado e aquele recebido pelas partes e outros órgãos se evidencia em algumas narrativas:

eu passei um bom tempo explicando uma série de dissabores, uma série de reveses, pelo fato de: 'ah, mas é que eu sou muito nova' ou 'poxa! Eu não sei me expressar direito'. Depois que eu fui, já com letramento de gênero adequado, que me dei conta que não era isso, nunca foi só isso. (J6)

J13 também refere que "eu já passei por inúmeras situações em que eu fui julgada pela minha aparência e de algum modo descredenciada por isso". J8 percebe comentários sobre sua idade como uma forma de inferiorizar seu espaço:

E algumas vezes, de chegar na sala, de advogados falarem ou de outras autoridades, "nossa, doutora, você é tão novinha". E eu senti isso como uma forma de me colocar num lugar menor, né? De fragilidade, de... No começo, eu me intimidava, né? Ficava meio assim, será que estão me elogiando? O que será que isso quer dizer? E hoje eu entendo que esse é um lugar de alguma intimidação, de te colocar num lugar de mais fragilidade, de diminuir a sua autoridade ali naquele lugar, porque, assim, nunca fez muito sentido isso para mim. Mais de trinta anos e você ser chamada de "jovenzinha", que pode parecer um elogio, mas não era o caso. (J8)

A falta de reconhecimento pelos demais como figura de autoridade também é mencionada por J6:

(...) eu tive uma experiência que eu fui instalar uma subseção, era eu numa Vara e outro titular na outra, mas ele era um homem mais velho do que eu, sei lá, deve estar

com 60 anos, deve ser uns 15 anos mais velho do que eu. E nessa coisa de instalação, a gente fez várias reuniões, com a Receita Federal, procuradorias... "vamos fazer as reuniões? vamos!". Então eu fazia, eu organizava, eu chegava lá com os pontos e todas as pessoas que vinham para reunião só se reportavam ao meu colega. E aí isso foi uma coisa - ele era uma pessoa muito legal, muito legal mesmo -. E aí ele que começou a perceber o que estava acontecendo antes de mim. Sei lá, acho que pra mim estava tão naturalizado também... que eu falava: "não, então aqui, olha, como é que a gente vai fazer com as intimações?" Alguma coisa bem trivial, assim, do dia a dia da Vara. As pessoas viravam e começavam a discutir. Então eu, assim, era como se eu estivesse lendo ali uma pauta, a ordem do dia. E a discussão começava, né, assim, se direcionava pro juiz, pro homem. E aí ele é que falava: "olha, pera, quem tá à frente é ela", mas, assim, precisava que ele dissesse. (J6)

Acerca da universalidade da estrutura androcêntrica nas carreiras jurídicas, J10 especula sobre as condições em que advogadas e outras operadoras do Direito podem encontrar em audiências:

(...) Acho que, por exemplo, as advogadas devem sofrer questões de assédio que são muito próprias por parte de colegas nossos. Eu acho que o Ministério Público Federal, lá, eu acho que as colegas enfrentam talvez menos dificuldades do que nós, mas também, acredito que também tem essas próprias dificuldades, porque o CNMP está aí para provar, né, super masculinizado. (J10)

Com a presente seção conseguimos visualizar a existência de situações de inferiorização e de desvalorização da presença feminina, as quais configuram formas de violência simbólica. Os relatos acima permitem perceber que, a despeito de se tratar de uma elite, estas mulheres são mantidas em estado de subalternidade e de não pertencimento dentro da instituição. Se o Judiciário pretende ser um espaço seguro e integrador para todos os seus membros, precisa enfrentar a naturalização destas dinâmicas.

4.4 Associação de classe e a arena política da Magistratura Federal

As representações de classe de juízes ocorrem por meio de associações de magistrados. Estas entidades, originariamente criadas na década de 1970 como espaços de convivência social e de assistência aos membros, durante a Constituinte de 1988, ganham uma face nova por meio da reivindicação de garantias institucionais de autonomia ao campo da política governamental (Engelmann, 2015). Nessa conjuntura de saída do período autoritário, em paralelo com a reconstrução da legitimidade democrática do próprio Judiciário perante a sociedade, as entidades da Magistratura incorporam em sua militância o discurso de tutela da cidadania e do Estado Democrático de Direito. Segundo Engelmann (2015, p. 403), "essa tomada de posição pública contribui para uma (re)fundamentação do capital simbólico que cerca o exercício da Magistratura e, mais amplamente, o espaço jurídico como 'guardião da justiça'". Estas

organizações são, portanto, um importante espaço de mobilização e de articulação das elites judiciais “frente aos poderes políticos e às cúpulas judiciais” (Engelmann; Bandeira, 2017, p. 216).

No âmbito da Justiça Federal, a principal entidade de representação corporativa é a Associação dos Juizes Federais do Brasil (AJUFE), criada em 1972. A organização obedece aos processos históricos acima descritos, na medida em que aglutina entre seus fins não apenas a defesa de direitos e prerrogativas de seus membros, como também a militância em favor dos direitos fundamentais. Conforme consta de sua página oficial,

Dentre os principais objetivos da instituição estão o fortalecimento do Poder Judiciário e de seus integrantes; a luta pelo aperfeiçoamento do Estado Democrático de Direito e a plena observância dos direitos humanos; a defesa dos interesses da categoria junto a quaisquer órgãos ou entidades públicas ou privadas; a promoção de reuniões e simpósios para o estudo e debate de questões institucionais e de interesse dos magistrados; e a publicação de trabalhos e obras de interesse dos juizes, oferecendo, para tanto, espaço para divulgação de trabalhos de cunho científico na área jurídica. (AJUFE, [s.d.])

García de León (2002, p. 267) refere o “encerramiento de la masculinidad en el poder” que transforma os espaços decisórios em guetos masculinos. As entidades de representação corporativa, por serem espaços de poder, costumam reproduzir as dinâmicas androcêntricas de exclusão feminina. Nos termos do ponto anterior, um dos elementos indicados pelas entrevistadas para a progressão funcional é a habilidade política, e este atributo ganha destaque no âmbito associativo. Ou seja, “o trabalho associativo também projeta as pessoas” (J21), aumentando seu prestígio entre os membros, o que pode ser uma via de ascensão. Por isso, a participação feminina na AJUFE repete os obstáculos tratados nesta pesquisa de forma agravada: “me parece que todas as dinâmicas que impactam na carreira, elas se reproduzem na vida associativa” (J8).

Sobre a carência de mulheres na vida associativa, as entrevistadas relataram novamente a necessidade de um perfil voltado para a política e o networking. J19 é objetiva: “É um machismo, né? Só. Não só se atribui a mais nada”. Já J13 afirma se tratar de ambiente muito masculinizado em que as mulheres ficam submetidas a constantes assédios de todas as ordens. A limitação decorrente do custo de tempo das mulheres foi também reiterada, uma vez que a participação em cargos diretivos da associação demanda a realização de viagens e presença em Brasília: “especialmente quem está na diretoria tem que estar em Brasília, com bastante frequência, organizar eventos e essa disponibilidade é muito mais difícil para as mulheres” (J8). Além disso, a ambiguidade do papel feminino de cuidado e do perfil público das magistradas é novamente objeto de tensões:

Eu mesma, quando me candidatei na AJUFE, eu me lembro que foi há muito tempo já, acho que foi em 2012, e as meninas eram pequenas ainda, acho que eu acho que tinham 8 anos, alguma coisa assim. E aí, alguns colegas falaram pra mim: "nossa, mas você vai deixar suas filhas e vai pra Brasília?" Não é? E o colega também tinha filhos gêmeos. Esse mesmo colega, que estava na chapa oposta, ele veio me questionar isso. Tipo: "coitado do seu marido, não sei o que". E eu, assim, na hora, eu só fiquei pensando naquela situação, mas hoje eu percebo o quanto... hoje minha resposta seria totalmente outra. Mas assim, acho que eu fiquei meio entubada, sabe quando você meio que entuba? "Será que eu tô errada?". (J15)

A presidência da associação nunca foi exercida por uma mulher, ponto que foi tratado no roteiro de entrevista. Indagada sobre o assunto, J16 reflete se: “um fato, talvez inconsciente, talvez até declarado, da percepção de que as mulheres não teriam tanta credibilidade para esse tipo de cargo” (J16). J11 relata o caso de uma candidata à presidência e refere que: “Ela teve críticas demasiadamente fortes em relação a questões que, por certo, não incidiriam se fosse um homem em vez de uma mulher”. Uma das entrevistadas afirma que poderia ter se candidatado à presidência da AJUFE, mas que declinou da indicação em razão da necessidade de constantes viagens, o que poderia prejudicar um relacionamento afetivo que mantinha na época. Ainda, J15 relata que a presidência da AJUFE ocorre por revezamento entre membros de um mesmo grupo que não comporta mulheres.³⁴

(...) presidente da AJUFE, aquilo que eu me lembro, era um pouco o acordo entre cavalheiros, né? Tipo "olha, você vai agora, daqui a dois anos vai você, daqui a dois anos vai você", sem nada mudar. Então, é meio que revezando a primeira região, segunda, terceira, quarta, quinta, meio que um apoio velado. Tem um grupinho já ali que se resolve. Meio programadíssimo assim. Basta você não sair da associação para que a sua vez chegue. Só que agora as mulheres entraram nessa equação, graças a Deus. (J15)

A necessidade de saber “fazer política” é mencionada por J5, que relata ter sido convidada para a diretoria em uma chapa. Ela afirma que aceitou “torcendo para não ganhar”, devido às suas dificuldades pessoais em desenvolver esse perfil de liderança política:

Assim, quem trabalha numa... imagina a vice-presidente da [x] região, tem que estar lá, tem que estar em Brasília, tem que estar por dentro de tudo, tem que abdicar, esquecer a Justiça, a jurisdição, de uma certa forma, pra fazer essa questão da defesa dos direitos, a questão política, que eu não tenho esse perfil. Eu tenho um perfil para estar junto, não para encabeçar, como líder disso. (J5)

A narrativa permite perceber que, a despeito do cargo exercido no Judiciário, ela não identifica em si mesma a figura de chefia e de poder, sentindo um não pertencimento às esferas

³⁴ Cumpre notar que não é rara a eleição da direção da AJUFE com chapa única.

de articulação de poder. Essa retração autoimposta pelo grupo feminino é a seguir identificada por ela própria no que toca à inexistência de uma presidente mulher na AJUFE:

(...) Nós, enquanto gênero, queremos aumentar os números, queremos estar presentes nas coisas, queremos representação. **Mas, quando a representação abre, quantas candidatas? Essa é a minha dúvida. A gente teve candidatas mulheres? Eu te devolvo a pergunta [risos]. Eu acho que não é só porque nunca teve, no sentido de, sim, só porque os homens vão, mas será que a gente também se coloca nesse papel? Essa é a minha dúvida, sabe?** Porque, olha só, a [juíza g] para participar de uma comissão de equidade de gênero no tribunal, comissão que tanto defendemos, a [juíza g] e a [juíza h] falaram várias vezes naqueles grupos "por favor, deem o nome [para participar]". Aquilo ali pra mim foi muito... Não, eu saí tipo: "não, eu me voluntario". Então, como a gente quis tanto a comissão e aí quando tem a comissão ninguém quer estar... às vezes eu fico... Por quê? Porque eu acho que o homem acaba tendo mais facilidade de largar o meio pra ir adiante. A gente tem dificuldade de sair do meio. Então, eu não tenho essa resposta sobre a mulher. Até porque eu não sei como é que eles fazem essas composições [para formar chapa], por que que eles se reúnem, por que que eles pensam em nomes X e Y. Não sei. São homens, geralmente, que pensam isso. Mas por que que as mulheres, inclusive, essa que me convidou... é uma mulher... porque ela nunca se candidatou? embora seja uma mulher extremamente empoderada. (J5, grifou-se)

À luz do relato de J5, cumpre mencionar Bourdieu (2020, p. 71):

Observa-se assim que, mesmo quando as pressões externas são abolidas e as liberdades formais – direito de voto, direito à educação, acesso a todas as profissões, inclusive políticas – são adquiridas, a autoexclusão e a “vocação” (que “age” tanto de modo negativo quando de modo positivo) vêm substituir a exclusão expressa: a rejeição aos lugares públicos, que, quando é explicitamente afirmada, como entre os Cabilas, condena as mulheres à discriminação de espaços e torna a aproximação de um espaço masculino, como o local de assembleias, uma prova terrível, pode também se dar em outros lugares, de maneira quase igualmente eficaz, por meio de uma espécie de agorafobia socialmente imposta, que pode subsistir por longo tempo depois de terem sido abolidas as proibições mais visíveis e que conduz as próprias mulheres a se excluírem da ágora.

Os elementos até aqui tratados demonstram como existem diversas ordens de empecilhos sistêmicos na trajetória profissional feminina na Justiça Federal, especialmente em posições de maior visibilidade. As três formas de barreiras preconizadas por Kahwage e Severi (2019) parecem estar sempre presentes em alguma medida. Como uma corrida de obstáculos, a cada avanço do trajeto, a barra parece se posicionar mais alto para as mulheres.

4.5 Capital social e articulação entre juízas federais

Até aqui tivemos oportunidade de analisar as diversas ordens de entraves que se apresentam às juízas federais. Entretanto, é importante registrar como este grupo reage para a superação destes empecilhos. A latente dificuldade de progressão e de visibilidade destas

mulheres deu origem à organização espontânea de juízas através de redes sociais para durante as comemorações do Dia Internacional da Mulher de 2016, realizar visitas institucionais e divulgação das estatísticas de participação em órgãos da cúpula judicial (Alves, 2017). O movimento, em princípio informal, consolidou-se pela criação, em 2017, da Comissão AJUFE Mulheres,

que tem o propósito de promover a participação feminina no Poder Judiciário e de refletir sobre as causas e consequências da baixa representatividade de mulheres nesse espaço institucional, bem como sobre as influências que as desigualdades de gênero exercem sobre a aplicação do direito (AJUFE, [s.d]).

As juízas integrantes desta articulação são denominadas por Sciammarella (2020, p. 102) como “magistradas militantes”:

(...) se engajam em disputas no interior das instituições em prol de sua condição profissional feminina e do reconhecimento das desigualdades de gênero dela decorrentes. São juízas que recentemente passaram a se organizar coletivamente, com forte vínculo associativo, para reivindicações das demandas das mulheres magistradas. (2020, p. 103-104)

A Comissão se revelou extremamente profícua, a contar de sua institucionalização, na elaboração de diversos materiais acerca da temática de gênero e de participação feminina. Entre eles: as Notas Técnicas n.º 1/2017 e 2/2019, cartilhas para “política de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual, e da discriminação no Poder Judiciário” e para “julgamento com perspectiva de gênero”; obras de coletâneas de artigos sobre estudos de gênero e raça no Poder Judiciário; séries de publicações temáticas de entrevistas com juízas para dar visibilidade às suas biografias e trajetórias; e, ainda, diversos eventos e seminários sobre participação feminina (AJUFE, [s.d]).

O espaço de empoderamento e de formação de capital social de gênero foi tecido por meio da Comissão AJUFE Mulheres, ao permitir a realização de troca de experiências profissionais entre as juízas das diversas regiões do país, a unificação e organização de dados e de pautas e a formação de uma rede entre mulheres. Esta constatação é confirmada pelo relato de J8 sobre sua sensação de falta de pertencimento à Justiça Federal até sua adesão à Comissão. Lado outro, como recordou J10, a Comissão fez exsurgir o desconforto de muitos magistrados com as pautas de equidade de gênero, uma vez que estas atingem diretamente relações de poder e de dominação: “quando a AJUFE Mulheres foi criada, os colegas [reagiram] com umas manifestações superagressivas. A gente não sabia que incomodava tanto, né?”. J15 menciona que:

O que ajuda a gente, na verdade, é a rede que a gente cria. Então, por exemplo, eu sou superamiga da [juíza p], que está na comissão [Ajufe Mulheres] também. Então, eu e [juíza p] volta e meia, a gente faz umas reuniões e a gente fica só rindo uma com a outra, né? Porque isso é uma coisa que fortalece a gente, porque a gente vê, primeiro, que a gente não tá doida; segundo, que não é normal e, terceiro, que a gente tá tendo a mesma visão. Então, assim, é ótimo, né?

A comissão aglutinou os esforços de magistradas que, individualmente, teriam pouco impacto no todo institucional, de forma a configurar verdadeiro trabalho de *advocacy*³⁵ (Pitanguy, 2019) e a colocar questões até então não discutidas sobre gênero e diversidade na pauta da carreira. Muito embora as mulheres sejam somente 31,2% dos juízes da Justiça Federal, o grupo eficientemente resolveu problemas de ação coletiva (Olson, 1971). A produção de material e de eventos para denúncia da falta de diversidade no Judiciário gerou o contexto necessário para a elaboração da política afirmativa, pelo CNJ, de participação feminina nas designações, convocações e em bancas organizadoras de concurso e de formação de listas de gênero para promoção. A mobilização também gerou pressões entre os membros dos tribunais para promoção de mulheres. O trecho de entrevista transcrito abaixo confirma que “quando se trata de evidência empírica, é inquestionável a capacidade feminina de mobilizar ativos (recursos) e de formar redes de relações sociais, pressupostos na geração de capital social” (Prá; Epping, 2012, p. 45):

Tanto que na 5ª Região a gente nunca tinha tido uma mulher e provavelmente nunca iria ter se a gente não tivesse criado o Ajufe Mulheres, porque eu ouvi de colegas muito bons, que eu admirava muito à época, que não deveria, que tipo: "ah só porque ela é mulher", sabe assim? Criticando! Como se aquilo fosse um verdadeiro absurdo, quando na verdade o absurdo é você nunca ter tido uma mulher ali. (J15)³⁶

Os achados desta pesquisa também confirmam a tese de Jussara Reis Prá e Léa Epping (2012) de que os movimentos de mulheres, muito embora sejam frequentemente despercebidos pela arena política formal masculinizada, têm o potencial de avançar na defesa dos direitos humanos. A Comissão AJUFE Mulheres se tornou uma seara de “feminismo de Estado”³⁷ (Carvalho, 2018, p. 290). Disponibilizou, assim, local de “letramento de gênero” (J6) dentro da carreira, permitindo que as demandas práticas da vivência feminina se encontrassem com o

³⁵ Segundo Pitanguy (2019, p. 82), *advocacy* é “uma ação política desenvolvida junto ao Estado, ou a outras instâncias nacionais ou internacionais no sentido de alcançar determinado objetivo. Um movimento que requer uma análise de campo, ou seja, dos diferentes atores com interesses comuns ou divergentes que disputam objetivo semelhante, bem como o estabelecimento de alianças e a utilização de instrumentos diversos ao longo do processo”.

³⁶ As primeiras desembargadoras oriundas da carreira ascenderam ao Tribunal Regional Federal da 5ª Região apenas em 2022 (Associação dos Juízes Federais Do Brasil, 2022).

³⁷ Layla Pedreira Carvalho (2018, p. 290) define feminismo de Estado como “ações estatais promovidas por mulheres burocratas voltadas para a equidade de gênero, de acordo com premissas e princípios do movimento de mulheres e feminista”.

espaço teórico dos estudos de gênero. À luz da teoria feminista crítica do Direito, modifica-se a própria concepção que as integrantes têm do sistema jurídico. Exemplo deste movimento é a cartilha “Julgamento com perspectiva de gênero – um guia para o Direito Previdenciário” (Wurster; Alves, 2020), organizado por coordenadoras da comissão. A partir deste impulso inicial, elaborou-se o “Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero” (CNJ/ENFAM, 2021), que trata sobre o tema nas diversas áreas e ramos do Judiciário, e é de observância obrigatória por força da Res. 492/2023 do CNJ. Estes instrumentos propõem uma diferente percepção do fenômeno jurídico e uma nova compreensão da sua aplicação, de maneira a contribuir para a igualdade de gênero como objetivo de desenvolvimento sustentável (ODS)³⁸ 5 da Agenda 2030 da ONU. É dizer, o julgamento com perspectiva de gênero decorre do reconhecimento de que os direitos das mulheres são Direitos Humanos (Rodriguez Siu, 2015, p. 243). Trata-se de trabalho de *advocacy* feminista, em que a Justiça deixa de ser um substantivo feminino e se torna *substantiva e feminista*.

Acerca da importância da perspectiva de gênero na prolação das decisões judiciais, J6 esclarece que

Hoje eu vejo algumas decisões minhas de anos atrás e falo: ‘gente, que feio, que absurdo!’, mas só não erra quem não trabalha né! Como letramento de gênero, até para quem se considera sensível à questão, mas faz uma diferença enorme. (J6)

O *corpus* evidencia que as magistradas passam a ter *insight* acerca das hierarquias de gênero não apenas na estrutura de sua carreira, como também no sistema jurídico em geral. Uma análise semelhante é feita por J19:

Eu acredito que hoje eu sou muito melhor do que eu fui antes, porque eu me vejo mais observadora dessas questões, que antes eu não me dava conta. E eu digo dessas questões relacionadas a gênero e raça. E isso tem mudado muito a qualidade das minhas decisões. Muito. Hoje em dia...

Pergunta: Foi levantando um véu.

Resposta: É, exato. Hoje em dia eu não diria nem que eu me envergonho das minhas decisões de início de carreira, porque eu não posso também me colocar esse chicote, entendeu? Tipo, “ah, você foi horrível no início da sua carreira, porque você julgou de forma imparcial absolutamente, independentemente de quem estava ali sem prestar atenção na pessoa”. Mas eu vejo que as minhas decisões melhoraram muito. E eu quero ser vista como uma pessoa que está sempre em constante busca por ser uma pessoa melhor. E nisso me tornar uma juíza melhor. (J19)

A Comissão AJUFE Mulheres, além de demonstrar como a articulação de mulheres é capaz de produzir capital social para a visibilidade das questões de gênero, é também exemplo

³⁸ ODS significa “Objetivos de Desenvolvimento Sustentável”, os quais são fixados pela Organização das Nações Unidas.

de como a luta simbólica pelo espaço de poder é sempre complexa. A AJUFE firmou a “Carta de Brasília pela igualdade de gênero no Poder Judiciário” (CNJ, 2023e), em que o órgão regulador foi instado a promover medidas afirmativas de gênero. Entretanto, durante o período de discussão sobre a aprovação da Res. 525/2023 (em que era estabelecida ação afirmativa de gênero para acesso ao segundo grau), verificou-se o fechamento do grupo masculino predominante da associação com “execração pública” de juízas da Comissão (Patriolino, 2023). As pressões de parte dos membros da diretoria levaram, por fim, à renúncia das magistradas integrantes e ao esvaziamento deste ambiente institucional (Rezende; Vasconcelos, 2023). A intimidação ou *backlash* é um dos padrões de reação à presença feminina no Judiciário (Backhouse, 2003b).

Não obstante, a despeito do encerramento momentâneo do espaço de gênero dentro da AJUFE, os elementos aqui abordados demonstram como a articulação de mulheres, ao propiciar seu empoderamento, abre uma fissura no patriarcado da instituição Judicial. Além disso, essa rede de conexão entre mulheres se tornou muito mais rica ao aglutinar o interesse de juízas de diversos ramos do Judiciário no movimento “Paridade no Judiciário”, “Um grupo plural e diverso, formado por magistradas e magistrados de todo o Brasil e de todos os ramos do Judiciário, que se uniram de forma independente em torno de pautas ligadas à igualdade substancial” (Paridade no Judiciário, 2023). Nas palavras de Daniela Lustoza Chaves (2021, p. 320), as magistradas são “tecelãs do seu lugar no Judiciário”, pois criam seu espaço de forma artesanal: “É uma tarefa que enfrenta avanços e retrocessos, avança-se um ponto e se desfaz um outro, como a própria história do feminismo, em suas ondas, marcantes da temporalidade” (*ibid.*, p. 397).

4.6 Atributos para o bom exercício da Magistratura

Para os atributos do bom juiz e/ou boa juíza, a quase unanimidade das entrevistadas afirmou ser o conhecimento técnico-jurídico um pressuposto básico, de modo a não ser um diferencial para a qualidade da atividade. Como características favoráveis foram citadas coragem, assertividade, bom senso, compromisso, discrição, capacidade de gestão, sensibilidade, humanidade e empatia.

comparado pela filosofia jurídica ao mito de Hércules, é tratado por Erika Rackley, no artigo “Representations of the (woman) judge: Hercules, the little mermaid, and the vain and naked Emperor” (2002). Em seu estudo, Rackley (2002) faz um apanhado de construções míticas da sociedade, comparando o conto da “Pequena sereia”, de Hans Andersen, com a figura do juiz Hércules. A análise versa sobre como a elaboração do ideário que cerca a figura do magistrado é delimitada por construções patriarcais, as quais negam às juízas possibilidade de divergência dos parâmetros já impostos pela cultura jurídica. Nesse sentido, Rackley (2002) as compara com a protagonista do conto da Pequena Sereia que, para poder viver no mundo dos homens, precisa abrir mão da própria voz.

Daí a surpresa decorrente do achado de pesquisa de termos como “sensibilidade”, “empatia” e “humanidade” serem frequentemente mencionados como características para o bom exercício da judicatura, pois quinze pessoas entrevistadas (do total de 21) as mencionaram. Este achado demonstra um processo de ressignificação e de apropriação destes símbolos femininos. As juízas passam a enxergar nestes termos uma outra forma de exercer o poder. Há uma (re)criação do que é o profissionalismo na perspectiva destas mulheres, que conferem nova qualificação à sensibilidade. Conforme explica Miguel (2010, p. 40), “a reivindicação da pluralidade de perspectivas, assim, tensiona as formas estabelecidas de exclusão e dominação” e “o campo e o habitus, portanto, enquadram os agentes sociais, mas também se modificam a partir de suas práticas”. Ou seja, estas juízas não só não perderam a voz para viver no mundo dos homens como também modificam seu idioma.

5 ESTRUTURA INSTITUCIONAL E PARTICIPAÇÃO FEMININA

5.1 Problemas de desenho institucional e participação feminina

As considerações expostas nas seções anteriores buscaram traçar os obstáculos encontrados pelas juízas federais em sua ascensão profissional. As barreiras constatadas decorrem não apenas de uma construção social patriarcal de restrição e de subalternidade do feminino e das pessoas sob este gênero, como também das normas formais e informais de organização institucional que, de forma pouco perceptível, favorecem a manutenção de um perfil específico e já hegemônico no Poder Judiciário Federal. Em suma, o desenho da instituição é determinante para perpetuar ou para superar a falta de diversidade de gênero (e também de raça e classe).

As instituições não são apenas campos de atuação neutros, mas também são nichos de ideias e de discursos (Schmidt, 2008) ou espaços para paradigmas de crenças (Hall, 1993), como já tivemos oportunidade de expor na primeira etapa deste trabalho. A cultura organizacional (Eagly; Carli, 2007) e o profissionalismo (Bonelli, 2010; 2016) dentro das instituições orientam a lógica da adequação dos agentes para determinar quais as condutas são apropriadas e devidas para o sucesso individual e obtenção de objetivos.

Já tivemos a oportunidade de explicar por que a igualdade formal (ou seja, a admissão de mulheres via concurso público) alinhada apenas com a variável tempo não foi suficiente para garantir a paridade de gênero no Judiciário. Entendemos se tratar da hipótese de *layering*, em que uma camada de normas nova é depositada sobre as regras anteriores que já formam a estrutura (Mahoney; Thelen, 2009, p. 15-18). Sobre as normas estruturais da organização judiciária, depositou-se a regra de admissão de mulheres por pressões exógenas (a partir do movimento de mulheres, da sociedade civil, política internacional, normas de direitos humanos etc.). Entretanto, essa nova norma se assentou sobre um corpo de regras já sólido acerca do perfil dos membros e de sua forma de atuação baseado em caracteres do gênero masculino (Acker, 1992). Então, se, para o público externo, o Judiciário admite mulheres; em sua dinâmica interna, o *habitus* reduz as oportunidades de acesso e ascensão femininas em razão de seu viés androcêntrico (Contessa, 2023). Apenas pela modificação do núcleo de crenças é possível uma repercussão efetiva no desenho da instituição. Atingir o centro ideacional é tarefa certamente complexa e depende do esforço de agentes em posições centrais (*critical actors*) e do aproveitamento de janelas de oportunidade.

Os movimentos de mulheres juízas, como a antiga Comissão AJUFE Mulheres, assim como algumas pessoas entrevistadas nesta pesquisa, são sujeitos que protagonizaram modificações relevantes no desenho da instituição. A releitura dos símbolos femininos de acordo com o profissionalismo evidenciado na seção anterior também demonstra um caminho para uma alteração da instituição. Se, em um primeiro momento, a agenda da diversidade decorreu de pressões externas, agora, tem-se também pressões internas de modificação. O corpo sólido de normas androcêntricas passa a sofrer infiltrações que abrem espaço para a paridade de gênero e mudanças na moldura ideacional judicial pela inclusão de uma perspectiva de gênero.

Dentro deste contexto, nesta última seção, como encaminhamento para as considerações finais, vamos analisar alguns pontos de desenho institucional que podem favorecer ou modificar o perfil de gênero na Justiça Federal, com o fim de provocar reflexões para futuras políticas públicas.

5.2 Cursos de formação, aprimoramento e atualização: onde estão as mulheres?

A promoção por merecimento, orientada pela Res. 106/2010 do CNJ, estabelece o aperfeiçoamento técnico dentre os elementos a serem considerados. A necessidade de formação e de atualização na Magistratura foi uma determinação da reforma do Judiciário instituída pela Emenda Constitucional n.º 45/2004. Neste contexto,

A Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (Enfam) (2014), criada em 2004, é responsável por regulamentar, autorizar e fiscalizar os cursos oficiais para ingresso, vitaliciamento e promoção na carreira da magistratura, entretanto, seus cursos não são obrigatórios para a inserção no Judiciário. A magistratura federal regional e as magistraturas nos estados possuem escolas específicas, que ofertam cursos para magistrados e mantêm cursos preparatórios para concursos. (Engelmann; Bandeira, 2017, p. 214)

A formação de cursos e de painéis de palestras com composição majoritariamente masculina não é um problema exclusivo do Judiciário, pois decorre do androcentrismo estrutural de nossa sociedade que impõe uma invisibilidade sistemática ao feminino. Exemplifica esse processo a entrevista de J20: ela inicialmente afirmou existir um corpo docente igual de homens e mulheres na escola da Magistratura em que leciona. Durante a própria entrevista, porém, ao verificar a informação, constatou que existia o dobro de homens em relação às mulheres. Ou seja, há uma naturalização da hegemonia masculina nestes espaços,

de modo que a existência de algumas mulheres (ainda que apenas metade do quantitativo) já é percebida como equivalente. J17 assim explica:

É, a maior participação é masculina. Eu acho, sim. A ponto de me incomodar que nas mesas de eventos só tenha homens. A ponto de eu dar um toque em algumas pessoas e dizer assim “olha, desculpa, mas naquela mesa ficou faltando uma mulher”. “Ah, mas não tinha, não tinha?” Tinha fulano, tinha beltrano, tinha... entendeu? Eu acho que muitos homens... é masculino. (J17)

As matérias de ensino são novamente relacionadas à dicotomia masculino *versus* feminino. Do mesmo modo em que se atribuiu às matérias jurídicas predominantes da Justiça Federal um aspecto masculinizado (“árido”), observa-se também a feminilização de algumas disciplinas e assuntos, os quais se tornam redutos femininos. A indisponibilidade de tempo é outra barreira mencionada anteriormente e que se repete na organização dos eventos de formação e ensino:

E eu acho que tem uma prevalência das mulheres... é superengraçado, tem uma prevalência das mulheres, de novo, nas áreas como Justiça Restaurativa. Então, ontem teve a palestra sobre Justiça Restaurativa da inspeção e a [desembargadora a] falou, o Núcleo de Justiça Restaurativa é composto por magistradas e servidoras, porque a assistência restaurativa é composta majoritariamente por mulheres, não só mulheres, mas majoritariamente, e acho que no [centro de conciliação] também, na conciliação, também tem um número grande, vejo um número assim, proporcionalmente maior de mulheres do que em outras, em outros núcleos. E de novo eu fico achando que são questões que podem estar relacionadas aos estereótipos, a conciliação, a conversa, evitar o conflito. Acho que isso tem, cabe aí um estereótipo feminino assim da conciliação e tal, entendeu? Mas acho que nos cursos, mais homens do que mulheres. Porque para você coordenar um curso e dar aula, você também tem que acumular a casa, o seu trabalho, porque ninguém deixa de ser juiz, de dar sentença e liminar pra ir dar curso, entendeu? Você tem que acumular o que eu chamo que é núcleo duro da sua atividade, sentença, liminar, cuidar da vara e tal, a casa e, em adição, a atividade docente. (J17)

A falta de diversidade não somente no que se refere ao gênero, como também no que toca à raça, é outro aspecto:

a gente sempre percebe a maioria de pessoas de sexo masculino e brancas, né [lecionando os cursos de formação e aprimoramento]? Ou então, quando se consegue um certo equilíbrio de gênero, é bem raro a gente ver a questão racial presente. Então é bem mais o seguinte: dez pessoas e se vê uma pessoa negra e olhe lá. (J19)

Ela também confirma que a participação feminina é insularizada precisamente em cursos sobre gênero: “tudo que se fala em gênero as pessoas relacionam a feminismo; e feminismo relacionam a mulher. Como se fosse um interesse pessoal, uma coisa que estou pensando no meu próprio umbigo, então eu quero falar de perspectiva de gênero” (J19). Em seu

relato, ela expõe que a falta de valorização da temática da diversidade de forma coletiva pela instituição é um dos pontos que lhe causa mais desgaste na carreira:

Exatamente esse ponto de vista, de que essas questões relacionadas à diversidade são pessoais e, se você não está dentro do espectro de gênero feminino ou de raça que seja minoria, para você não faz diferença. É como se dissesse assim “tudo bem, eu não sou machista, eu não sou racista, então eu não tenho nada que ver com isso, não tenho por que estudar isso, eu já sei como julgar de forma imparcial, sem levar em consideração essas questões para prejudicar ou para beneficiar, então não preciso fazer curso, não preciso estudar” e em relação aos dirigentes também a mesma coisa, os dirigentes de tribunal normalmente pensam que eles não estão dentro do grupo de pessoas que discriminam e que a instituição também segue o mesmo rumo, de ser uma instituição “imparcial”. (...) Porque eu acredito que ser bom juiz não é só julgar bem, é você também saber lidar com as pessoas com quem você trata durante a carreira, né? No exercício da carreira. Então, para mim, essencial mesmo é uma melhor formação dos juízes na pauta de diversidade, de direitos humanos e dessas questões relacionadas a sexo, raça, condição social, para a gente tentar construir algo que realmente traga justiça e não apenas um cumprimento de metas do CNJ. (J19)

Este problema deveria ser resolvido via ações afirmativas, segundo J14 e J11. Esta última entrevistada relata que esteve em estado de autoisolamento e sem frequentar cursos, opção que andava de mãos dadas com sua resolução de não pleitear promoções. Ela sugere a implementação de cotas também para retomar o engajamento das mulheres na carreira da Magistratura:

(...) uma espécie de cota também, não sei em que formato, mas seria bastante salutar... até para chamar a atenção das mulheres que não estão participando, estão numa espécie de estado de dormência, um sono profundo, é imperceptível em relação a essas coisas... eu já sofri desse estado de auto, como se diz, de conformação, de conformidade... é essa a palavra. Então, se as escolas da Magistratura chamarem a atenção, talvez estimule um pouco mais.

Pergunta: Talvez uma sensação de desestímulo, de apatia para continuar a fazer a formação?

Resposta: Isso, isso, desânimo e apatia. (J11)

O trecho acima evidencia o ciclo de autoisolamento e de resignação que a indisponibilidade de tempo e as pressões sociais sobre o feminino impõem às mulheres profissionais. Como já tivemos oportunidade de mencionar neste estudo, o capital social foi indicado como um dos elementos determinantes na ascensão profissional. Além da transmissão de conteúdo jurídico, os eventos das escolas da Magistratura são oportunidades de socialização e de formação de contatos entre os membros da carreira. Além disso, para a justificação das escolhas na promoção, é invocada a formação do magistrado ou magistrada, precisamente por ser uma forma de concretização do critério de merecimento determinado na Res. 106 do CNJ. Portanto, o capital cultural não é completamente irrelevante. Como menciona J4,

concorrer com critérios objetivos a vagas de merecimento, tanto para qualquer tipo de promoção, é minimamente injusto, porque a gente está amamentando, está dormindo pouco, está trocando fralda e anos depois, obviamente, isso vai se refletir também em uma promoção para o tribunal. (J4)

Nesse sentido, algumas entrevistadas que têm filhos pequenos apontaram a grande dificuldade de viajar para frequentar presencialmente cursos:

(...) curso para mim, por exemplo, eu que tenho bebê, é impossível eu frequentar qualquer curso, impossível, impossível. Eu queria ir em vários cursos, mas eu não consegui. Eu sou da [central de conciliação], teve um que queria ter ido, que era super útil de verdade, pra mim, de centro de conciliação e do negócio [central de conciliação], que inclusive foi em [cidade X], maravilhoso. Três dias em [cidade X]. Foi super legal, teve um monte de workshop. De verdade, gostaria de ter ido. Eu acho que teria sido bem útil pro meu serviço. Eu não podia, porque não teve ninguém pra ficar com o meu filho. (J9)

Ah, me convidava para alguma coisa, fazer um curso, eu dizia: “olha, gente, eu já acumulo duas coisas, que é a Magistratura e as crianças”. Mais do que isso, já está muito difícil de dar conta dessas duas coisas. Eu não consigo nem imaginar uma terceira coisa. Então, ah, fazer mestrado, voltar a estudar, que era uma coisa que eu queria fazer. Eu pensava: não, não tem a menor condição. Essas duas coisas preenchem demais. Eu só voltei a fazer outras coisas que não era só o núcleo duro da Vara, sentença, liminar, quando os meus filhos cresceram um pouco mais. Já não me demandavam tempo diário, tanto tempo, que aí eu decidi voltar a fazer mestrado e me dedicar, então, a coisas como a Ajufe mulheres ou a comissão assédio, ou centro de conciliação foi quando as crianças cresceram. (...) ir para o curso é uma questão para as mulheres, o dia da ida, e, e o dia da volta. Eu lembro quando as crianças eram pequenas, assim “aí meu Deus, eu vou e eu volto, eu vou pegar o voo que chega na hora, eu vou pegar o voo, vou matar a última aula para poder voltar naquele dia, para não ter que ficar até o dia seguinte”. As mulheres, quando a gente ia definir o calendário do evento. Puxa, não pode ser dois dias inteiros, porque as mulheres só dispõem de dois dias para o evento. Elas não vão ficar mais que dois dias. Para mim, isso sempre foi uma questão. (J17)

Esta seção demonstra mais uma faceta das limitações decorrentes da divisão sexual do trabalho, mas também nos permite vislumbrar a invisibilidade das mulheres, seja como professoras/palestrantes, seja como participantes. Esta exclusão induzida ou, mesmo, autoimposta pelas mulheres deve ser diretamente endereçada pela instituição, como afirma J21:

(...) a gente está trabalhando aqui dentro do CNJ, por exemplo, para ver se a gente consegue, na mulher que está amamentando, que já tem um pedido meu, não precisar fazer curso de aperfeiçoamento para se promover, por exemplo. Então, porque ela está num momento de vida único, que o homem jamais vai passar, jamais vai viver. Ela tem que trabalhar igual e ela não tem, eu não posso coexistir dessa mulher que ela vai fazer um curso de aperfeiçoamento pra poder concorrer a uma promoção que vai abrir logo em seguida, entende? Se ela não tiver as 20 horas, ela não consegue se inscrever, ela não vai pontuar. (J21)

Portanto, conforme resultados desta pesquisa, é importante desconstruir a atribuição simbólica de gênero às disciplinas jurídicas dos cursos organizados pelo Judiciário. Além disso, as escolas da Magistratura devem refletir sobre como assegurar a continuidade da formação das

magistradas sem ignorar as demandas decorrentes da divisão sexual do trabalho e das dificuldades de deslocamento de pessoas com atribuições de cuidado. Por fim, para além do afastamento maternidade após o parto, a instituição não pode ignorar a maior demanda de cuidado das mulheres lactantes no período imediatamente posterior ao retorno laboral.

5.3 Inadequação das sedes da Justiça Federal a pessoas com filhos

A arquitetura na modernidade, segundo Foucault (2023, p. 321), configura ramo de “organização do espaço para alcançar objetivos econômico-políticos”. Prossegue o filósofo dizendo que “seria preciso fazer uma ‘história dos espaços’ - que seria ao mesmo tempo uma ‘história dos poderes’ que estudasse desde as grandes estratégias da geopolítica até as pequenas táticas do *habitat*, da arquitetura institucional (...)” (*ibid.*, p. 322). Dito isso, conquanto não seja este um estudo sobre arquitetura e urbanismo, devemos aqui ressaltar que o desenho das coisas é forma determinante de *como* e *por quem* estas serão utilizadas.

Se a pólis é o termo semente que designa, por um lado, os centros de poder, e, de outro, os conglomerados urbanos que chamamos de cidades³⁹, a raiz etimológica comum destes conceitos implica uma existência de relações de poder também na forma de ocupação dos espaços públicos. Ou seja: se a polis é onde se faz política (disputa-se e se exerce o poder), seu desenho será também resultado dessas lutas simbólicas. Em sendo o gênero uma categoria transversal de análise, é possível utilizá-lo também como categoria de estudo no desenho das instituições não apenas em seu aspecto normativo e organizacional, como também no que tange à materialização das edificações que são suas sedes. Por isso, é oportuno consignar neste estudo algumas considerações acerca da arquitetura sob a perspectiva de gênero.

A este propósito, Terezinha de Oliveira Gonzaga (2004), em sua tese de doutorado “A cidade e a Arquitetura também mulher: conceituando a metodologia de planejamento urbano e dos projetos arquitetônicos do ponto de vista de gênero”, esclarece que

a visão sexista com que a sociedade patriarcal trata as mulheres, ainda hoje, é um fator preponderante nas dificuldades de acesso das mulheres à cidade (...), impedindo-as de usufruir e apropriar-se do espaço construído, público e privado, e até mesmo de seus corpos. (*ibid.*, p. 16)

³⁹ “A palavra cidade (pólis) deve tomar, nesta tradução, um significado bastante amplo. Ela significa a mesma coisa que república, Estado, sociedade política ou civil, mas com essa circunstância especial que por ela se designa principalmente uma cidade ou capital que compreende, de algum modo, o Estado inteiro, qualquer que seja sua extensão, grande ou pequena, do território que circunda a cidade ou que está sob a sua dependência” (Aristóteles, p. 267, nota de rodapé n.º 84).

É nas construções urbanas que “as normas estabelecidas pelo Estado estão impregnadas de ideologia (...) E estas ideologias modeladoras de comportamentos têm desdobramentos na utilização do espaço construído da cidade. Tanto na concepção de projetos arquitetônicos garantindo que lugar de mulher é na cozinha” (*ibid.*, p. 20). Por isso, a autora trata da necessidade de reflexão crítica acerca dos projetos arquitetônicos como instrumentos de perpetuação de segregação de gêneros e, em especial, de exclusão das mulheres dos espaços públicos. Os locais designados para as mulheres seriam aqueles correspondentes ao conceito de “lar expandido”, ou seja, onde as atividades decorrentes do cuidado são exercidas (Gonzaga, 2004, p. 189). Os demais lugares públicos, porém, não são designados para as mulheres:

A rua e os lugares públicos (...) seriam aqueles onde a mulher estaria constantemente atenta, sentindo-se ameaçada e apertando o passo, cuidadosamente traçando seus caminhos. Dessa forma, a circulação feminina pertenceria historicamente aos espaços da cidade onde se encontram bens e serviços que dizem respeito ao cuidado da casa e da família, tais como mercados, feiras, farmácias, escolas etc. Ou seja: a mulher, ao ‘ousar’ sair de casa, seria bem recebida e se sentiria segura nos espaços correspondentes àquelas atividades que ela exerce por excelência, aqueles espaços que fazem parte do universo do trabalho reprodutivo. (Harkot, 2018, p. 40).

O *forum*, centro de exercício de poder político em público, é integrado ao português como foro e denomina as sedes físicas do primeiro grau do Poder Judiciário. A Res. 114/2010 do CNJ, ao regulamentar a arquitetura dos prédios judiciários, trata do tema gênero tão somente para determinar a distinção entre banheiros femininos e masculinos. A falta de perspectiva de gênero nos projetos arquitetônicos acima mencionada é também aplicável à Justiça Federal, cujos prédios são desenhados para a frequência do sujeito universal: o homem. A arquitetura de seus prédios não é idealizada para o acolhimento de pessoas que exercem o cuidado, de modo a tornar complexas eventuais interações entre as demandas familiares e aquelas do espaço de trabalho. Em sendo as atividades de cuidado atribuídas às mulheres, elas são o público excluído, ponto que prejudica não apenas as magistradas, mas todas as envolvidas nas atividades judiciárias (servidoras, estagiárias, terceirizadas, advogadas e especialmente as partes).

A falta de sala de aleitamento/extração de leite é um dos aspectos da falha de desenho institucional dos prédios. J12 menciona como disponibilizou uma sala de seu Tribunal para que uma magistrada pudesse amamentar seu bebê, quando esta última estava em visita à Corte para pleitear sua promoção: “eu até digo brincando que o meu gabinete é a embaixada da Magistratura feminina da X Região, para que as colegas realmente encontrem um ponto de apoio no Tribunal”. A escolha do termo “embaixada” é interessante, considerando que é a denominação que se atribui a uma sede física de país no exterior. Esse aspecto permite vislumbrar o peso de ser *o outro* em um ambiente que não é o seu natural. As juízas, no Tribunal,

estão em uma nação estranha, pois quem precisa de embaixada é essencialmente um estrangeiro. J6 menciona como esta é uma questão afeta às diversas mulheres que frequentam a Justiça Federal:

eu acho que são órgãos feitos tão construídos tão sob a premissa de que uma criança, especialmente um bebê, não vai ocupar aquele espaço. Eu falo isso porque justamente fazendo audiência era muito comum virem mulheres com os bebês e precisar amamentar e começar a amamentar durante a audiência. Falava assim "quer suspender a audiência?". Também não tinha um lugar para elas. Também não tinha... Então assim, eu acho que... E aí, às vezes, falavam: "não, mas é porque eu queria sair logo daqui, porque ainda tem outro em casa, além do que eu trouxe". E aí, assim, isso ficava claro. Tinha uma vez uma procuradora veio me pedir se podia usar uma sala de audiência e trancar porque ela precisava tirar leite. Então, assim, não tem um lugar. E pensar, é algo ordinário da vida, não é uma situação anômala. (J6)

No roteiro de entrevistas, constava a pergunta sobre a disponibilização de berçário, espaço kids, creche ou sala de aleitamento. Veja-se algumas respostas:

Eu acho que com certeza facilita muito quem tem filho pequeno e tem que carregar, eu carregava meu filho muito para o Tribunal. Então, assim, o meu filho frequentou o Tribunal muito desde pequeno. Então, assim, eu acho que com certeza, mas isso é uma das coisas que teria que ver nessa política, parece que sim. Aí tu aproxima, o cuidado, tu tá ali, tu consegue ver, acho que pode ser uma coisa interessante, com certeza. Não só para filhos de mulheres, para mulheres e homens, para os pais também. (J20)

Eu claro que não conheço todos os prédios, mas assim, eu acho que sempre, acho que é uma opção se houver boa vontade, se houver interesse, porque não né? Sim, porque outro dia uma advogada que eu conheço comentou que tem um bebê pequeno que ela não tinha nenhum colega para suprir ela para fazer audiência e daí ela foi com o bebê e não tem trocador nos banheiros da Justiça. E essa informação até que me pegou meio de surpresa, que eu não tinha pensado sobre isso né. Mas é uma coisa que dificulta a vida de quem tem bebê que normalmente são as mulheres, né? E que tem que carregar muitas vezes junto. Aí é a primeira coisa. Dificilmente tu vai ver um homem tendo que carregar o filho para uma audiência, por melhor que ele seja. É interessante, né, que nem a história do cadeirante se diz que quem não tem esse problema não percebe ao caminhar nas ruas, se tem acesso para cadeirante, como que é a calçada. É mais ou menos a mesma coisa, né. Eu não tô mais nessa fase, realmente nunca me dei conta de que não tinha trocador. (J7)

A disponibilidade de espaços de acolhimento infantil que aproximem as atividades de cuidado daquelas profissionais é apontada por J9 como um elemento que facilitaria sua frequência em cursos de atualização e aperfeiçoamento (demanda que dialoga diretamente com o ponto anterior):

Eu não sei, no âmbito do Tribunal, se de repente não poderia ter, não sei, um espaço kids. Eu não digo que daria para fazer, já que a maioria dos cursos, vários cursos são em [capital do Estado a], por exemplo, ou em [capital do Estado b], ou em [capital do Estado c], se não poderia ter um espaço para deixar crianças de até alguns anos? Um berçário, um espaço de recreação. Claro, só seria possível nas capitais, mas basicamente só tem cursos nas capitais, então o que? mas o Tribunal poderia ter essa preocupação de se tornar o espaço físico mais amigável. (...) especialmente nas

capitais, porque pensando no interior, realmente talvez fique inviável numa Vara única. Agora, pensando em [capital do Estado a], [capital do Estado b], capital do Estado c], que tem lá 20 Varas, 30 Varas, eu acho que já até passou o tempo, assim, de você deixar o prédio pronto. Porque daí não é pouca gente, não é só o pessoal da Vara, é o pessoal que vai no prédio, né. Então, ainda mais com a demanda previdenciária, que vai muita gente doente, muita gente com criança pequena. (J9)

Os espaços de acolhimento infantil são importantes para as escolhas profissionais das mulheres. A creche é a marca da autonomia da mulher como política de assunção coletiva do dever de cuidado. J16 relata o caso de colega que somente aceitou ser convocada para auxiliar no Supremo Tribunal Federal porque, em Brasília, há este tipo de estrutura:

Resposta: Acho que tem questões bem objetivas, assim, são quase que pragmáticas, que seria ter um espaço para que a mulher pudesse, em geral a mulher, né, mas para acolher os filhos pequenos na instituição. Um espaço kids, creche, berçário que eles crescem e deixarem. Que nem... lá no STF tem né?

Pergunta: Sim, tem Berçário, né?

Resposta: Isso, eu estava conversando com a [juíza a], né? Ela estava me ajudando. Isso, é bem legal, né? Ela falou que tem uma estrutura bem boa, que ela está podendo aproveitar, que ela pode levar a filha dela, né? E ela aceitou a convocação, e ela aceitou a condição, né? Não declinou porque tinha essa possibilidade, né? De ela levar, porque ela tem uma neném pequena, né? (J16)

As mulheres, por longo tempo, foram “excluídas da profissão jurídica sob o pressuposto de serem diferentes. Uma vez admitidas, pressupõe-se que elas são (e devem ser) iguais aos homens a fim de se acomodarem em estruturas estabelecidas que não mudaram o suficiente para acomodá-las” (Kahwage; Severi, 2019, p. 61). Aquelas juízas que tentam modificar o espaço de trabalho para conciliar sua vida pessoal de forma autônoma (sem amparo da instituição) são, portanto, malvistas:

(...) Um espaço onde você tivesse, onde trocar a fralda do seu filho, onde fazer o aleitamento. Nós, juízes, não temos esse problema tanto, mas as servidoras, com certeza. E fora que nós não temos esse problema tanto, mas nós sofremos preconceito. Eu me lembro que tinha uma colega aqui, que ela fez exatamente isso. Ela tirou a assessoria dela todinha da sala e ela fez tipo uma creche pro filho dela [risos]. Até hoje ela é conhecida como motivo de chacota aqui na Seção do [Estado de lotação].

Pergunta: Pelo espaço Kids?

Resposta: Pelo espaço Kids que ela mesma criou para o filho. Quando eu digo tipo "tá, e aí? isso atrapalhou alguma coisa?" Não, não atrapalhou nada. Possibilitou que ela ficasse perto do filho dela e o filho dela tivesse um bom espaço. (J15)

A despeito do envelhecimento da população e da majoração das idades de aposentadoria no serviço público, o etarismo também é um problema na instituição. Trata-se, portanto, de mais um aspecto de inclusão que o desenho institucional deve passar a abordar. Em contraponto às percepções acima, J21 menciona que o Judiciário Federal em alguns locais conta com servidoras/es e juízas/es em idade mais avançada, de modo que deveria considerar as necessidades específicas de seus quadros:

(...) o público da Justiça Federal em [cidade z] hoje é um público mais velho, então que as mulheres lá estão com problemas, é noutra área, que é o climatério, então ela vai fazer um, ela abandonou a ideia da creche porque, ah, hoje tem as escolinhas de preferência, método outdoors, método não sei o que lá, isso não teria dentro do espaço Tribunal hoje, aceitação nem para os servidores, nem para os juízes que lá estão, pois é o perfil da Justiça Federal e do trabalho. Ela vai fazer um trabalho voltado para mulheres nessa faixa etária, entrando na menopausa, todos os reflexos que isso tem, porque a nossa população está ficando mais velha dentro da Justiça Federal e ela vai também se preocupar com as pessoas que estão com quase tempo para se aposentar. Diz que tem muitos auditores nessa faixa e tal, então ela mudou. Ela diz que ela queria creche e a creche não foi uma coisa bem-vinda, assim, né? A pessoa que ela aposentou. Então eu acho que isso é muito relativo. Eu acho que depende do perfil do público daquele local ali para saber se isso é algo que realmente vai ter interesse hoje em dia. (J21)

Por meio desta seção, podemos vislumbrar como o androcentrismo das instituições ultrapassa os arranjos normativos abstratos e ganha concretude por meio de escolhas funcionais de arquitetura. A estrutura física desconsidera as necessidades mais frequentes do público feminino, seja no que tange ao cuidado de crianças pequenas, seja em relação às contingências etárias do climatério. Portanto, pretendemos aqui também propor uma reflexão sobre a readequação das sedes judiciárias de acordo com as necessidades efetivas dos diversos grupos que frequentam esse espaço. Estas barreiras físicas, que prejudicam toda a população feminina, são talvez aquelas de mais fácil endereçamento e resolução.

5.4 Teletrabalho e trabalho híbrido: caminhos de conciliação?

Nesta dissertação, já tivemos oportunidade de explorar algumas limitações à ascensão feminina na Justiça Federal. Dentre os temas abordados nas entrevistas estão as longas distâncias exigidas para desempenho de suas atividades profissionais em decorrência das remoções/promoções, bem como o maior custo da disponibilidade de tempo para mulheres. Mesmo quando se trata de percursos dentro de uma única cidade, o desenho urbano atua em prejuízo do feminino:

E a maneira pela qual a cidade é estruturada afeta diretamente o tempo das mulheres: o importante fator da definição dos locais de moradia, dos equipamentos, do trabalho é o que determina seus trajetos, e se eles serão desgastantes ou gerarão contatos enriquecedores com a paisagem urbana. (...) a mulher, como principal administradora do cotidiano da família, vive em eterna corrida contra o relógio, tentando combinar e conciliar o emprego com os afazeres domésticos, com o horário da escola das crianças, com as contas a pagar, com o doente da família que ela tem de levar ao médico e de quem tem de cuidar, etc. (Gonzaga, 2004, p. 188).

No que toca à gestão do tempo, o trabalho remoto é um ponto reiteradamente citado como instrumento de facilitação da rotina familiar. A existência de uma constante tensão entre

a família e o trabalho resulta em uma intersecção de esferas, em que os horários de trabalho e horários de cuidado não são estanques. Bolton e Muzio (2008) ressaltam que as atribuições culturais impostas ao gênero feminino, especialmente em relação à maternidade, as impedem de abraçar a cultura do presenteísmo. J14, por exemplo, esclarece que

Eu tento ter horários de trabalho mais flexíveis, então eu acordo cedo. Agora que a gente consegue fazer o processo de forma eletrônica, isso ajuda muito. Então, vou dar conta do trabalho de modo muito fragmentado ao longo do meu dia para poder ajudar as crianças. (J14)

A possibilidade de realizar trabalho de forma híbrida ou remota por gestantes e lactantes ocorreu apenas após o final da pandemia da COVID-19 e como um dispositivo adicional na normativa que rege o regime de trabalho diferenciado concedido a pessoas com deficiência. Essa previsão normativa, ainda que talvez insuficiente, foi possível devido ao aproveitamento de uma janela de oportunidade de atuação em favor das mulheres, capitaneada por J21. Neste momento, ela agiu como uma *political entrepreneur* ou *critical actor*, ao conseguir perceber no contexto e no momento institucional qual a forma de pressionar o avanço organizacional. Sua narrativa demonstra a importância do protagonismo dos agentes na modificação das instituições e como as mulheres são capazes de articular capital social para avanço dos direitos de gênero:

Olha, para as lactantes e gestantes a gente já conseguiu inserir, o ministro, o pedido veio até aí da região F, pedido para mim e ele tava mexendo na resolução que tratava das pessoas com deficiência e colocamos lá um inciso falando das lactantes e das gestantes. Aí me cobraram um adendo, “por que que nós estamos lá junto com as pessoas com deficiência?” Eu digo: “foi o jabuti que eu consegui colocar na árvore”, foi o momento, eu digo, “é agora ou vou ter que abrir um outro expediente aqui pra gente fazer isso”. Ele tava falando de trabalho híbrido e aí eu digo: “isso coloca mais um inciso aí: gestantes e lactantes”. Ele colocou, a gente já aprovou, então isso já é uma realidade hoje. (J21)

A normativa acerca das “condições especiais de trabalho para magistrados(as)” que prevê o teletrabalho (Res. n.º 343/2020 do CNJ) estabelece esta dinâmica laboral de forma bastante restritiva, especialmente porque não dispensa a magistrada com esse benefício de residir em seu local de lotação. Uma vez que um dos problemas centrais da carreira feminina é a cisão familiar decorrente das distâncias das lotações, a sistemática atual não resolve a questão. A regulamentação feita pelo CNJ sobre o teletrabalho é criticada por J20 por não ter sido objeto de diálogo entre os membros da instituição e por não considerar as discrepâncias regionais entre os diversos tribunais e unidades judiciárias do país:

O que acontece, o que eu vejo nas políticas do CNJ, é que o CNJ comete dois erros. Primeiro, a política é [tirada] da cabeça [de um único sujeito]. Então, assim, vamos pegar essa política do retorno ao presencial. Eles não fizeram um processo de design, eles fizeram um julgamento. E eles... como se fosse um processo: “agora vamos

decidir isso aqui”, e criaram uma política. Então, primeiro que eles já não ouviram todo mundo, eles não consideraram, eu acho, até onde eu sei, a questão das mulheres, tem uma série de coisas. Aí eles uniformizam o negócio. Só que assim, o Brasil são continentes, o Brasil é um continente, são várias realidades. Tu não pode comparar a minha no TRFX, que só tem o processo digital, que é tudo digital, com o meu aluno que está lá no [Estado x] e que responde por duas comarcas há 200 quilômetros uma da outra e que não tem internet, entendeu? Então, situações completamente diferentes. Então, por exemplo, aquela política de ir três vezes por semana, para o meu aluno lá do [Estado x] não funciona. Não funciona porque vai deixar o jurisdicionado a Deus dar, porque ele precisa de um juiz todos os dias. Agora, para mim, ir três vezes por semana é uma besteira, porque o que eu faço, eu posso fazer isso aqui em casa. Então, assim, esse negócio de política única, de tratar o juiz como criança, dessa forma de comando e controle, isso teria que ser abolida. O CNJ tem que dar diretrizes, regras, e deixar o pessoal, os tribunais e as pessoas se criarem, concretizarem essas políticas de acordo com as suas realidades. (J20)

A insatisfação das magistradas com a regulamentação do teletrabalho é perceptível nas narrativas. As entrevistadas consideram essa condição especial de exercício laboral como um recurso subutilizado no Judiciário Federal, uma vez que poderia solucionar a reticência de alguns à promoção:

(...) muitas vezes, quando chega a oportunidade de titularizar, a mulher que tem filho, que tem uma estrutura familiar que dificulta para ela se deslocar para o interior... isso acaba criando uma barreira para que ela titularize. A expectativa é que realmente a possibilidade de fazer um trabalho remoto, né, facilitasse isso. Seria um instrumento para enfrentar essa dificuldade né... Possibilitar que o juiz vá de tempos em tempos na Vara, mas sem essa obrigatoriedade de estar diariamente, semanalmente presente. (...) Ela [a Justiça Federal] tem uma estrutura que possibilita isso. Por quê? Pelo fato dos processos serem eletrônicos. Eu não sei como hoje está no TRF-Z, mas acho que está tudo... Se tinha algum residual pré-pandemia, eu acredito que depois da pandemia hoje os processos são 100% eletrônicos, o que possibilita você trabalhar com mais flexibilidade, por exemplo, em casa e o que contribui muito para a dinâmica tanto de qualidade de vida como organização. Se falta uma babá, por exemplo, de conciliação de trabalho e vida pessoal. Mas eu considero que hoje isso é subutilizado. (J13)

Então, se você tem, por exemplo, uma possibilidade de promover uma mulher e que tem criança ou que está amamentando ou que tem pessoas sob os cuidados dela e que ela não pode sair, por que não permitir que essa mulher tenha um teletrabalho? Pelo menos uma boa parte do tempo. Então acho que permitir o teletrabalho para as mulheres, observar uma espécie de reserva de vagas para mulheres em promoções e nessa reserva de vagas facilitar esse deslocamento, seja colocando a possibilidade de teletrabalho num percentual do mês, para poder facilitar. (J19)

(...) um outro ponto é realmente pensar essas formas de teletrabalho, de trabalho mais flexível, porque no fim das contas, muitas vezes, mulheres que não se promovem, pelo menos aqui da minha experiência, são hipervocacionadas, são hiperdedicadas e que não se promovem exatamente porque não vão também correr o risco de se colocar numa situação de eventualmente ter que negligenciar a Vara para tentar conciliar, sair da cidade, se afastar por qualquer razão. Então, eu acho que as mulheres que deixam de se promover, pelo menos muitas vezes, são pessoas extremamente talentosas e comprometidas. E aí vão ficando também por essa característica, porque o preço a se pagar é muito alto. E aí, eu acho que modelos um pouco mais flexíveis, permitiriam caminhadas mais igualitárias entre as juízas e os juízes. (J6)

Eu vejo que o teletrabalho ou o trabalho híbrido traria uma possibilidade enorme, gigante, assim... Eu acho bem destacado que isso faria uma diferença enorme para a carreira. Traria uma possibilidade de equidade de gênero bem maior. (...) o próprio

teletrabalho, o trabalho híbrido, mas de uma forma mais acolhedora, trazer a possibilidade de o trabalho fim, atividade fim, ser realizada nessa modalidade para que se abram possibilidades de a mulher acomodar melhor horários que ela teria que ocupar com outras atividades. Otimiza muito mais o trabalho. Nós conseguimos perceber isso durante a pandemia, quando isso era obrigatório e compulsório. (J11)

(...) regimes de teletrabalho são uma opção, tá? Embora eu ache que regimes integrais de teletrabalho, assim, podem trazer prejuízo para a unidade, onde o juiz não está, por exemplo. Se você instituir teletrabalho integral, com certeza mais mulheres se promoveriam. E mais homens também, mas proporcionalmente mais mulheres. Mas também acho que, imaginar que tem uma Vara lá no interior, essa mesma Vara de [cidade h], para usar um exemplo, fique sem juiz titular, nem substituto por muito tempo, só com teletrabalho, acho que tem um prejuízo para a jurisdição. Então, teria que talvez repensar modelos, assim. Eu acho que o TRFX é muito interiorizado, então essa grande interiorização dificulta, é... Eu não saberia dizer. Eu acho que é bem difícil, mas talvez regimes de teletrabalho parciais poderiam colaborar, entendeu? A autorização para ficar um tempo na jurisdição, um tempo em tele, acho que poderia ajudar. Embora eu seja contrária a imaginar num teletrabalho integral para juiz 100% em todas as circunstâncias. (J17)

Uma regulamentação séria [do teletrabalho] e não... é... populista sobre a questão do teletrabalho, acho que são dois pontos. Um é a Magistratura entender que a atividade da Magistratura exige a presença viva do magistrado ou da magistrada no fórum, exige o contato com a população, exige conhecer a realidade daquela localidade. Eu acho que nós temos que fazer essa reflexão como magistrados. E o outro lado é a cúpula que vai regulamentar isso. É ter uma regulamentação baseada em dados, baseada na nossa realidade, na nossa estrutura, que é toda de processo eletrônico, que é tudo muito organizado, a nossa produtividade, e olhar isso com menos receio da opinião pública também. Então, acho que a gente tem que conciliar essas duas coisas. (J8)

A insatisfação das magistradas entrevistadas com a regulamentação do tema pelo CNJ pode ser alinhada com o levantamento prévio do censo de 2023. Questionada “a contribuição do CNJ para a melhoria da gestão e modernização do Poder Judiciário”, mais da metade dos membros da Justiça Federal declararam “discordar” ou “discordar totalmente”. Igual resultado foi obtido para a questão “Satisfação dos(as) magistrados(as) com as relações profissionais com a alta administração do Tribunal/Conselho”. Por fim, a maior insurgência foi demonstrada pela carreira à questão “Frequência de participação dos(as) magistrados(as) na formulação de metas do Tribunal/Conselho em que atua”, com 68,9% afirmando nunca serem consultados, e 16,6% raramente. O que se percebe do cotejo de todos esses dados é uma ausência de debate institucional plural entre todos os membros do Judiciário nos diversos níveis. As decisões regulamentares são formadas pela alta cúpula das cortes ou do CNJ e CJF sem debate com os destinatários acerca da efetividade/utilidade das medidas, como apontado por J20. A falta de uma construção plural de políticas de trabalho impede uma identificação da carreira com a sua cúpula, aumenta o índice de infelicidade no ambiente laboral e impede a percepção de questões atinentes aos grupos invisibilizados (em especial, raça e gênero).

5.5 Medidas afirmativas de incentivo à diversidade de gênero no Judiciário

A articulação do movimento de mulheres juízas dos diversos ramos do Judiciário teve sucesso em trazer à luz, nos últimos anos, a falta de diversidade de gênero no Judiciário nacional e a existência de barreiras sistêmicas informais (teto de vidro) à progressão de pessoas que divergem do perfil predominante na carreira. Os influxos dessas pressões, aliados aos compromissos assumidos pelo Estado brasileiro para a eliminação de discriminação contra as mulheres, têm obrigado o Conselho Nacional de Justiça, como órgão de controle do Judiciário, a endereçar o assunto. A política nacional de incentivo à participação institucional feminina foi a primeira ação institucional de maior robustez nesse sentido (CNJ, 2018b), tendo culminado com a Res. 525/2023 sobre formação de lista exclusiva de mulheres para promoção por merecimento (CNJ, 2023d). Outras medidas relevantes foram a determinação de paridade de gênero e proporção racial nas bancas organizadoras de concurso, bem como nas designações e convocações para funções de assessoramento, auxílio e mesas de eventos.

O caminho para a aprovação destas normativas foi trilhado pelo incentivo dos coletivos de magistradas dos diversos ramos do Judiciário e pela organização de eventos específicos para tratamento do tema. No evento “Mulheres na Justiça: novos rumos da Resolução CNJ n. 255” em 2022, elaborou-se a “carta de Brasília pela igualdade de gênero no Poder Judiciário” (CNJ, 2023e, p. 1), assinada pelo próprio Conselho, pela ENFAM e pelas três grandes associações da Magistratura nacional (AJUFE, ANAMATRA e AMB), em que “considerando que a participação feminina e a representação paritária de mulheres e homens na tomada de decisões e nos cargos de direção são fundamentais para a democracia, espelhando a diversidade da sociedade brasileira”, propôs-se ao CNJ:

(...) Impulsionar ações que promovam o acesso das mulheres ao CNJ, a partir de perspectiva interseccional de gênero, enfrentando o déficit existente em termos de raça/cor/etnia, a fim de aumentar substancialmente o número de mulheres e alcançar uma representação de paridade das mulheres e dos homens, **mediante ações afirmativas**; (*ibid.*, p. 2, grifou-se)

A produção de material e de eventos por estes coletivos para denúncia da falta de diversidade no Judiciário gerou o contexto necessário para modificações na estrutura da instituição. De forma quase despercebida, foram abertas portas de acesso ao Conselho Nacional da Justiça (CNJ), órgão regulador central do Judiciário, por meio das quais as agentes, como *public entrepreneurs* ou *critical actors*, conseguiram avançar suas pretensões para maior paridade e diversidade.

As medidas de incentivo à participação feminina foram tratadas no relatório de pesquisa respondido por integrantes de todos os segmentos da Justiça proposto pela Escola Nacional da Magistratura (ENFAM, 2023), tendo sido base na estruturação da política pública da Res. 525/2023. Nesta ocasião, 62,9% afirmaram “concordo” e 14,6%, “concordo parcialmente” para a afirmativa “Nomeação paritária de magistradas para os cargos de alto escalão” (*ibid.*, p. 132). Para a política de cotas de gênero, 40,2% responderam “concordo”, 14,6%, “concordo parcialmente”, 9,2% “nem discordo, nem concordo”, 6,4% “discordo parcialmente”, 26,5% “discordo” e 3,1% preferiram não responder (*ibid.*, p. 133). Apesar de a adesão às cotas ter sido de apenas metade do público respondente, 71,2% afirmaram discordar e 7,2% discordaram parcialmente da frase “Não é necessária qualquer medida [para aumentar a participação feminina]” (*ibid.*, p. 134). Ou seja, a franca maioria considera que é necessário endereçar a desigualdade de gênero no Judiciário, mas apenas pouco mais de metade pela via das cotas. O relatório trata desta incongruência:

Essa disparidade pode revelar, entre outras hipóteses, mesmo que de forma minoritária, um certo estigma ou aversão em relação à palavra “cotas” e/ou à própria ação afirmativa em si considerada, inclusive tendo em vista que na Questão 68 – que foi aberta para que as respondentes expressassem subjetivamente sua opinião sobre o tema –, houve 8 manifestações de crítica, como será mais adiante explicado. (...) A categoria 1 (crítica à política de cotas) foi encontrada em 8 manifestações, destacando-se as seguintes: “A adoção de cotas de gênero somente geraria maior preconceito. A mulher tem que ser valorizada por sua capacidade e não simplesmente por ser mulher” e “Homens e mulheres são intelectualmente iguais na magistratura. Falar em cotas é vergonhoso e significa assumir uma hipossuficiência que não existe”. (ENFAM, 2023, p. 135)

O levantamento da ENFAM confirma a adesão à narrativa meritocrática em que não se considera as políticas afirmativas como um modo de correção de desigualdades estruturais culturais e históricas, mas como uma forma de “burla” ao sistema.⁴⁰ Estas conclusões demonstram que, muito embora as magistradas percebam as dificuldades à sua ascensão, há uma dificuldade em se distanciar do profissionalismo tratado por Bonelli (2010 e 2016). Muitas mulheres percebem, por isso, que essa sistemática lhes seria um desprestígio adicional por importar um distanciamento do profissional idealizado. Com base na teoria sobre o *habitus*, Dimaggio e Powell (1991) afirmam que sujeitos estrategicamente orientados em uma instituição podem aderir a comportamentos subótimos ou contrários aos seus interesses. Segundo García de León (2002, p. 268-269),

⁴⁰ Aqui, poderíamos retomar, por exemplo, a escolha da expressão, por J9, “roubar a vaga” na promoção de mulheres, ainda que mais competentes.

(...) la dialéctica del género en el escenario social está llevando a las mujeres a aculturarse hacia el modelo masculino de trabajo, es decir, a adaptarse a él. Es una aculturación forzada, de las dominadas hacia el modelo dominante masculino. La población femenina trabajadora ha tenido que adaptarse a dicho modelo masculino, las profesionales en general también, y las élites profesionales femeninas han tenido que adaptarse doblemente. Por un lado, al modelo masculino de trabajo, por otro, al modelo masculino de poder.

No caso deste trabalho, as entrevistas desta pesquisa ocorreram entre abril e junho de 2023, portanto, antes da Res. 525/2023 que estabeleceu ação afirmativa para promoção feminina ao segundo grau (CNJ, 2023d). Posicionaram-se favoráveis a medidas afirmativas de incentivo à paridade de gênero (a questão não indagava especificamente sobre cotas para promoções) 16 das pessoas entrevistadas. 4 pessoas afirmaram não saber dizer (3 mulheres e 1 homem), aventando a necessidade de amplo debate entre todos os envolvidos (J20), a necessidade de critérios transparentes (que não existem neste momento) (J4) e a dificuldade de encontrar mulheres dispostas a assumirem funções de maior visibilidade (J12). Apenas uma entrevistada afirmou não ser favorável às medidas afirmativas em geral (J7). A perspectiva de J4 elucida este apreço pela sistemática atual, apontando que a forma de correção das distorções decorrentes da falta de participação feminina na definição de critérios mais claros para designações⁴¹:

Olha, eu não sei se a gente não precisaria, assim, eu acho que talvez é definir critérios, objetivos, em geral, coisa que também não tem. Então assim, me parece um pouco difícil entender essa pergunta porque a gente não tem nem os critérios objetivos. Sim, por que alguém é designado para... Por que que é? Exatamente, eu queria entender assim, qual o critério de designação? E aí, podes tendo critério, então vamos discutir se o critério ele é inclusivo ou não. Então, assim, me parece que o critério é meritocracia?, o critério é antiguidade?, nem isso eu sei se é. Então, você fala, "mas ele burlou o critério", mas eu não sei se ele está obedecendo a algum critério, entendeu? Ou se, na verdade, no final, como são escolhas do, enfim, do Presidente do Tribunal, não sei se essas escolhas são absolutamente discricionárias. (J4)

Esta dificuldade de pleitear espaço para as mulheres na instituição, na medida em que os demais colegas consideram uma violação das regras de mérito e de antiguidade, via criação de um *privilégio*, foi mencionada por J19:

Eu acho que a instituição poderia enfrentar essas dificuldades tendo um olhar mais com a perspectiva quanto ao gênero mesmo, quanto às diferenças, porque o problema que eu vejo muito quando a gente conversa é que se fala muito assim "ah, vocês querem igualdade e agora vocês estão querendo privilégio". Qualquer coisa que seja que você fala: "olha, é uma mulher, está amamentando, precisa disso, precisa de uma coisa simples como um trocador de fraldas", alguma coisa assim. E não é por aí que

⁴¹ Este ponto é relevante quando se realiza o cotejo com a narrativa de J20 no sentido de que apenas passou a receber indicação para promoção por merecimento quando o CNJ determinou a obrigatoriedade da votação pública da lista de nomes.

eu acho que o pensamento tem que ir. Tem que entender que há diferenças que precisam ser consideradas, porque essas diferenças se tornam obstáculos. (J19)

É igualmente indispensável pensar na diversidade racial, segundo J19, de maneira que não basta a inserção de medidas afirmativas apenas para gênero. De fato, a representação de mulheres pretas em todos os ramos do Judiciário é ínfima, o que significa uma carência na perspectiva de uma parte relevante da população nesta esfera de poder. Além disso, a falta de pessoas pretas, especialmente mulheres, em posições de destaque social e de autoridade contribui para a perpetuação deste grupo como minorizado em situação de subalternidade. J21 também ressalta a importância do tratamento da diversidade por um viés transversal: “a gente não pode se afastar da questão de raça e cor quando a gente fala também da participação feminina”. Ela também refere a necessidade de uma uniformização de tratamento vindo a partir do Conselho Nacional de Justiça:

(...) Então, ter mulheres e homens em posição quantitativa, mas que também seja observada a questão racial e a questão do sexo do gênero, a pessoa ser um juiz transgênero, a gente ter lugar para isso aqui dentro da composição. Se o CNJ abraçar essa ideia, eu acho que isso é uma forma de dizer para os tribunais, olha, todo mundo tem que observar na composição dos espaços de poder a composição paritária, no mínimo, assim, equitativa de todas as diversidades. Então, é um trabalho difícil, porque isso não é uma coisa pensada. Então, tem colegas que me dizem assim: “eu escolho porque é uma pessoa que eu conheço”. Mas qual é a pessoa que tu conhece? É o juiz que vai jogar futebol contigo, depois que termina o expediente, e a juíza aquela que está lá fazendo tudo, que é dedicada, que tem publicação, essa não participa da vida social. Se não tiver uma obrigatoriedade na hora de compor essa convocação, esse juiz não vai pensar que tem que chamar também uma mulher. Então, eu acho que nesse momento nós precisamos de mais ações afirmativas, nesse sentido, por exemplo, como essa que eu te disse. Porque isso não virá com o transcurso do tempo, só esperar passar a acontecer. (J21)

O tema da diversidade de gênero é pouco debatido no Judiciário, segundo J13. De sua fala, percebe-se que as pautas de inclusão da mulher são endereçadas de forma superficial, em contextos como o Dia Internacional da Mulher:

Eu vejo como uma medida imediata, sim, essa [medida afirmativa] de você estabelecer como uma obrigatoriedade de ter mais indicações [de mulheres]. Ainda não sei se equânime, até porque muitas vezes a quantitativa de mulheres não vai permitir que seja equânime. Mas eu acho que somos muito carentes ainda de mais debates mesmo sobre isso, sabe? Porque muitas questões ficam subliminares, porque não se fala muito sobre isso. Se fala pontualmente, ah, vai chegar o mês da mulher, aí tem lá seus debates sobre isso, e nunca questões muito aprofundadas mesmo: "mas olha, o que é que acontece? Por que que você sente que, como magistrada ou como servidora, a questão de gênero pesa para você?", de realmente falarmos sobre esse universo patriarcal, estrutural que ainda temos. As coisas tão mudando, mas pessoas não estão enfrentando expressamente isso aí. (J13)

Para além da criação de espaços, J5 problematiza as construções culturais que resultam nas próprias mulheres indisponíveis ou mesmo desinteressadas pelos espaços de decisão:

Primeiro que eu sou um pouco relutante em relação à meritocracia... Pra mim já não é por aí. A questão da antiguidade, eu acho que ela é importante, mas a gente também tem gênero na antiguidade. Ainda que seja só homem, eu acho que é importante, sim, tem que ter então essa "burla", se for pensar assim. E esses espaços serem preenchidos por mulheres eu acho que é fundamental. Só que aí é que eu te digo, não basta ter espaço, é preciso ocupar a cadeira. E é isso que eu me preocupo hoje, avançando a nossa luta. Bom, abrimos espaço, botamos uma cadeirinha lá, agora quem ocupa? Cara, é uma luta para as pessoas ocuparem qualquer coisa (J5).

Sob uma perspectiva de militância feminista, J14 e J8 assim tratam do assunto:

Como eu estou militando na área do gênero em coletivos há alguns anos, eu hoje já não tenho paciência para ficar criticando painel masculino. Eu já tenho perdido um pouco de entusiasmo com essas batalhas do varejo, sabe? Essas microbatalhas, essas miniagressões. **Eu acho hoje que a nossa chance mesmo é com regras formais postas, ações afirmativas concretas. Senão, nós vamos ficar o tempo inteiro... Ainda colocam um ônus agravado na gente, que é de ficar reclamando que não tem mulher na banca de concurso, reclamando quando vê um painel de palestra só de homem.** Sabe assim? Ainda é mais uma coisa. Então, a minha sensação é que parece que não é um problema institucional para a Magistratura. **As colegas vão votar nas promoções para desembargador dos tribunais... é... tem que impor quando vai fazer um voto feminino, sabe? Tem que brigar contra tudo e todos, tem que passar pela insatisfação generalizada das pessoas.** (J14, grifou-se).

Enquanto a gente não tiver uma política pública para pensar também, não só no ingresso, na carreira, mas muito especialmente as promoções, continuar convivendo com uma cúpula branca, hegemonicamente branca, masculina, de meia idade, ou seja, é o pensamento único, né? **Não tem nada de mal você ser branco, você ser homem, você ser de meia idade, mas é a hegemonia de um pensamento, a hegemonia de um pensamento jurídico, de uma jurisdição que vai sempre partir desse ponto de vista.** (J8, grifou-se)

Os achados de pesquisa, portanto, confirmam a importância de medidas para estímulo à equidade de gênero. Nesse cenário, é bem-vinda a previsão de lista de promoção para merecimento composta apenas por mulheres, especialmente se considerarmos que os dados apontam ser este um ponto de formação de teto de vidro. A forma de implementação da medida e sua efetividade, porém, deverão ser acompanhadas a partir de janeiro de 2024. Além disso, considerando a reticência do apoio de algumas mulheres, convém acompanhar se a implementação desta política pública será, usando a teoria de Nancy Fraser (2003, p. 75), “afirmativa” ou “transformadora”.

5.6. O olhar masculino percebe o viés de gênero?

Durante a fase de campo, optamos por incluir entrevistas também com juízes. Esta escolha pretendeu verificar as diferenças de percepção acerca do viés de gênero da instituição, quando enxergada por olhos masculinos e se, como teorizado por Testenoire (2001), a carreira é concebida como projeto. Importa ressaltar, de todo modo, que não são todos os magistrados que aceitam participar de uma pesquisa qualitativa sobre gênero e despendem cerca de quarenta minutos de seu tempo. Por isso, a adesão a este estudo permite inferir que são homens amigáveis ao assunto. Portanto, os relatos colhidos não correspondem necessariamente ao padrão geral de todos os integrantes masculinos da Justiça Federal, em especial, se considerarmos os dados sociodemográficos arrolados durante o desenho do perfil da Magistratura.

Dito isso, alguns elementos coincidentes nas entrevistas de juízes indicam como o viés de gênero está evidente mesmo para aqueles que não vivem o feminino. Em relação à escolha da carreira, JH1 refere a maior estabilidade dos cargos públicos em relação à advocacia, o que facilitaria a escolha pela maternidade. JH3 considera que carreiras como a advocacia pública são mais amigáveis às mulheres, na linha do relato de J7. Além disso, aponta o requisito da prática jurídica de três anos como uma barreira implícita à participação das mulheres.

Sobre o concurso público, JH3 afirma não acreditar na “meritocracia” ao frisar que o concurso público como método de seleção “É o melhor que tem, mas não é imparcial. Tem um pouco de bias (...) O negócio de meritocracia, se eu acho que o concurso é enviesado, já não dá pra falar mais em meritocracia ali dentro.” (JH3). Ele considera também que as práticas da Defensoria Pública na organização dos concursos resultam em maior diversidade dos candidatos selecionados, enquanto que os concursos para Magistratura seguem uma concepção muito tradicional de Direito: “não adianta a gente achar que um currículo super tradicional, que deve ser um currículo dos anos 1970, é um modelo imparcial que não é”. A existência de normativa que determina a composição de bancas de seleção com paridade de gênero é reputada benéfica por ele: “(...) criar uma paridade de gênero dentro das bancas ajuda muito, porque você muda um pouco o viés das provas, isso talvez ajude, de repente modular também o tipo do conteúdo programático” (JH3).

Segundo Childs e Krook (2009), o progresso de demandas femininas depende de aliados masculinos, especialmente porque parlamentos e espaços representativos em geral não contam com uma maioria de mulheres. Assim, *critical actors* em favor da pauta de gênero podem ser tanto mulheres como homens e sua atuação se torna aparente apenas através de uma análise de nível micro (*microlevel*) (*ibid.*, p. 139). JH18, entrevistado que já compôs banca de concurso

público, procura ser um agente de transformação na instituição para diminuir as barreiras discriminatórias. Ele afirma que:

Eu acho que os concursos públicos, como outros procedimentos das instituições, eles podem ou não, em algum grau maior ou menor, espelhar alguma heterogeneidade. E na medida em que há espaço para o heterogêneo, seja na representação física pelos indivíduos ou das ideias, eles ganham condição de ser um pouco mais equânimes em termos de imparcialidade. Agora, como pensa essa instituição, se não tem espaço para ser heterogêneo, bom, aí se é dominada só por uma visão, porque as instituições não são monolíticas, então vai depender, eu acho, dessa equação, vamos chamar assim. Então pode ser bem mais, pode avançar positivamente do meu ponto de vista, no sentido de ser imparcial, como se diz. Sempre será um desafio, sempre será imperfeito, sempre será. Ou não, ou pode não se preocupar com isso, assumir uma postura monolítica, homogênea, pretensamente universalizar um ponto de vista particular, e aí você vai comprometer gravemente a imparcialidade. Agora, a estrutura de concurso público tem que ver cada uma. Na Magistratura existe uma regulação do CNJ que dá as balizas de como deve ser feito um concurso, como deve ser composta a banca, quais são as fases, quais são os conteúdos. Agora recentemente saiu essa resolução do CNJ sobre participação feminina em bancas [res. 496/2023]. Acho que nesse sentido estamos avançando. Essa resolução, não só feminina, saiu ali uma disposição, cá entre nós, até fui eu que sugeri, acabou sendo adotada, e não só a participação feminina, mas deverá, na medida do possível, retratar a diversidade presente na sociedade de gênero, raça, classe e outras, deficientes e outros. Eu acho que são arranjos institucionais imperfeitos, que são elementos que vão colocar em ação e vão ser adotados, vão ser resistidos, conforme o conceito. Eu acho que, então, eu não tenho uma resposta objetiva, fechada, para essa pergunta. Eu acho que é sempre uma disputa pela imparcialidade nesse sentido. (JH18)

Ainda assim, para os homens entrevistados, verifica-se uma dificuldade de delimitação sobre o significado da indisponibilidade de tempo (JH1), o que é uma naturalização do privilégio. Os juízes entrevistados tentaram evidenciar conscientização sobre a existência de uma divisão sexual do trabalho que atinge de forma diversa as colegas da carreira. Igualmente, demonstraram disposição para ressignificar essa questão em suas realidades. Pode-se inferir, porém, pelos relatos, que também para esses homens, a gestão administrativa (carga mental) destas tarefas não é visível. Por exemplo, enquanto J8 informou que mesmo nos períodos em que estava no interior se mantinha responsável pela gestão do lar à distância, JH3 só participa quando está na mesma cidade que a esposa.

Sobre a instituição de ações afirmativas para paridade de gênero, JH1 demonstrou grande constrangimento com a pergunta, a evidenciar que o tema lhe é desconfortável: “Essa é uma questão bastante espinhosa... questão de adotar alguns critérios para esse... em detrimento.... Eu acho que a carreira é bastante pautada com a antiguidade, isso é fato. Eu confesso que eu não consigo responder essa”. Esta dificuldade é também uma expressão do privilégio. JH3 afirma “acho que geraria muito ressentimento na carreira. Mas eu seria favorável”. Nesta linha, aponta que a existência de cotas para participação feminina em

comissões, bancas e núcleos seria uma forma menos polêmica de inserção de políticas afirmativas para assegurar maior visibilidade de mulheres:

E eu acho que nessas comissões fica até mais fácil [do que ação afirmativa para promoção de mulheres], porque não é que você está promovendo a pessoa, mas se você chega e fala toda banca de concurso vai ter que ter metade mulher, toda comissão vai ter que ter metade mulher, todo evento, se tem evento acadêmico da escola, que é a banca, não sei se você viu lá, que só tem homem. A gente fez os eventos uma vez com o pessoal da ONU, eles falaram que lá é o contrário. Você só começa a chamar homem quando você conseguiu metade dos convidados mulher. (JH3)

Sobre a efetividade de políticas afirmativas para mulheres para promoção de maior diversidade e equidade de gênero, JH18 considera importante a existência de uma formação de gênero e de antidiscriminação para que as modificações alcancem também o âmago ideacional da instituição. Por isto, ele entende que diversidade é uma condição necessária para decisões mais democráticas e pluralistas, mas não suficiente:

Eu acho que se elas [cotas] vêm acompanhadas de uma consciência política da diversidade, sim. Se elas vêm divorciadas disso, e **se for simplesmente um “loteamento” para deixar as coisas como estão, aí eu acho que é uma grande oportunidade perdida. Não vou dizer que são ruins, mas não mudam nada. Só mudam a aparência.** Porque tem essas duas: tem o caminho do “loteamento” e tem o caminho da mudança de compreensão das coisas. Se é só lotear e deixar toda a lógica igual, de poder, que aí como usam a palavra “assimilação”, é uma simulação, né? Aí eu acho que pode ter, mas não muda fundamentalmente nada. Às vezes até possa ter um efeito colateral... não sei se é pior, não digo que é pior, mas um efeito colateral ruim, né? Que é legitimar práticas, por exemplo, assédio, por exemplo. Não adianta ter, hipoteticamente falando, uma ministra que assedie as mulheres no trabalho, que não respeite as diferenças dos direitos reprodutivos. Isso que eu quero dizer. Mas, sim, **se elas são fruto e vêm acompanhadas e provocam uma mudança de compreensão das coisas, com uma política, vou chamar assim, antissubordinante, aí sem dúvida é muito bom.** (...) Ela [diversidade] pode levar, ela é uma das condições que, sem dúvida nenhuma, favorece a introdução de perspectivas críticas minoritárias, isso é um lado da questão. Outro lado, que eu acho mais de ciência política mesmo, é o respeito à população se enxergar representado. E respeito também à legitimidade política da instituição. (...) E eu sempre digo na AJUFE Mulheres quando participo: **“Olha, representatividade meramente estatística não nos serve”. Não basta ser negro, ser mulher, ser gay, ser indígena, se você está reproduzindo a visão de mundo dominante e majoritária. E até pode ter o efeito contrário, de legitimar.** E essa decisão, a gente sabe, é feita frequentemente, né? (JH18, grifou-se)

A importância de uma perspectiva feminina no direito foi apontada por JH18, ao exemplificar a atuação da Min. Ellen Gracie Northfleet, primeira mulher nomeada para compor o STF, no que se refere à discussão sobre a existência de estupro “não grave”⁴². Em sendo a violência sexual o pináculo da redução da pessoa à condição de objeto para usufruto alheio, a mera discussão desta possibilidade evidencia como a dogmática jurídica estava completamente

⁴² Trata-se do julgamento do Habeas Corpus 81.360, pelo Supremo Tribunal Federal, em 19 de dezembro de 2001.

desvinculada de uma compreensão da mulher como sujeito de direitos e, conseqüentemente, como ser humano:

Há bastante tempo atrás, quando pela primeira vez uma mulher compôs o Supremo, a ministra Ellen, à época, houve um julgamento sobre estupro. Isso se discutia à época, não sei se você tem isso em mente. Se discutia à época com a entrada em vigor da lei de crimes e hediondos, se o estupro, aspas, assim se dizia na época, “não grave”, é hediondo ou não. E teve assim nos tribunais estaduais, especialmente, muito debate. Aí chegou no Supremo e um voto da ministra Ellen, e eu chamo a atenção porque era a primeira mulher, foi um voto em que ela foi absolutamente explícita sobre isso. Ela tomou uma perspectiva, eu diria, feminista, né? E: “olha, do ponto de vista das mulheres, no feminismo não existe algo como estupro ‘não grave’, não existe ‘leve’, né?” E aí ela fez uma série de considerações, se valeu de uma certa produção teórica de alguns setores do feminismo (...). (JH18)

Assim como J20, JH18 refere que a Justiça Federal está contaminada por um gerencialismo produtivista, que afeta a qualidade de vida de todos os seus integrantes. A pressão por uma produção numérica é um fator de ansiedade que “oprime” todos os membros, mas tem especial repercussão para aqueles que acumularem deveres extras de cuidado. Se a instituição seguir uma presunção de que a juíza ou juiz não tem deveres outros com família e cuidado, a pessoa que assumir essas atividades (normalmente mulheres) será sobrecarregada:

Mas se mantiver essa lógica gerencialista, produtivista, bom, a gente sabe o que é trabalhar com metas, não só contra a meta em si mesma, acho que é importante ter controles, índices, pra gente fazer a leitura de como é que está indo. Mas se isso se faz num contexto gerencialista, produtivista, nessa lógica do neoliberalismo, bom, aí vai servir outra coisa. E é um pouco isso que a gente é institucionalmente oprimido. Então tem que... Quase que o volume de processos, de decisões que têm que ser tomadas, a gente vai tentando dar conta, mas a que preço para si e para o produto final do trabalho? Isso é uma coisa que eu acho a médio e longo prazo, do ponto de vista existencial, é bem... É uma coisa que a gente tem que questionar na vida da gente, né? Ah, eu fiz 35 anos de Magistratura, me esforcei, busquei acertar, obviamente, busquei ser responsável, busquei fazer o melhor serviço. Honestamente, é verdade, ninguém está dizendo que não. Mas qual foi a jurisdição que a gente entregou no final das contas? E essencialmente, tem um peso, porque isso não é indiferente para a gente. (JH18)

Sobre a pequena participação de mulheres na Justiça Federal, JH18 reputa que a construção deste ramo do Judiciário se deu com “critérios de acesso mais elitistas e, portanto, mais restritivos”. Ele confirma que a competência desta esfera “apesar da enorme jurisdição previdenciária, é vista como uma justiça mais técnica (...) cujas matérias são mais técnico-burocráticas, administrativas, políticas no sentido amplo do termo”, mas ressalta que “se isso corresponde à realidade ou não, é outro problema né”. Por fim, ele também percebe que as longas distâncias são mais prejudiciais às mulheres: “essa história de remoção, promoção, a promoção a pessoa tem que voltar para uma outra cidade, tem que ficar indo e voltando, isso é uma dificuldade para todo mundo, quanto mais uma sociedade patriarcal para as mulheres, né?”.

Como uma via de adequação da via profissional à pessoal, JH1 e JH3 são favoráveis a um regime de trabalho remoto mais amplo: “o primeiro passo é o teletrabalho. A primeira coisa que precisa desmistificar de vez. Eu acho que com isso a gente conseguiria fazer avanços importantes” (JH3).

A existência de situações de violência simbólica e de deslegitimação de juízas é percebida pelos entrevistados. JH1 relatou o caso em que uma colega não foi cumprimentada por colegas entre os membros de uma mesa, tendo sido o cônjuge da magistrada saudado como se fosse o juiz:

(...) tem alguns episódios, um específico que eu me lembro, que ficou muito característico para mim, ou patente, é que existe uma abordagem diferente em relação ao gênero. E isso me deixou um pouco triste, considerando como carreira, um episódio específico em que a colega não foi cumprimentada e, na mesa, a colega era a que devia ser cumprimentada, porque era a juíza que estava ali no evento. Acabou sendo cumprimentado o esposo, que não era nosso colega. (JH1)

Esta etapa final da pesquisa demonstra, portanto, como o viés de gênero é perceptível mesmo aos homens na Justiça Federal. A maior dificuldade sofrida pelas mulheres é visível aos colegas. O privilégio invisibiliza os desafios da subalternização do feminino dentro da instituição, mas alguns homens já demonstram compreensão sobre o assunto. Além disso, a adesão de homens como aliados é essencial para a readequação organizacional mais favorável à paridade de gênero.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A participação feminina na Justiça Federal e a forma de operação do viés de gênero da instituição são questões de urgente endereçamento como via de democratização e legitimação do Judiciário. Nossa pesquisa, ao dar voz aos membros da carreira, procurou contribuir para o esclarecimento de como operam os mecanismos que impedem a ascensão feminina.

Os resultados do estudo evidenciam como os estereótipos de gênero, em especial aqueles relacionados à formação familiar e aos deveres de cuidado, já se apresentam na escolha da carreira jurídica. O contexto pessoal e familiar (ter filhos ou não; apoio de membros da família e dos parceiros afetivos) é determinante para a opção pela Magistratura, uma empreitada que exige um “estofo de autoestima” (J6) e a dedicação de tempo e de recursos econômicos. Além disso, a construção ideacional do juiz como um homem e os desafios desta carreira afastam o interesse das estudantes de Direito.

Acerca das barreiras que dificultam o acesso feminino, a classificação proposta por Barberá Ribero *et al.* (2009), adotada também por Kahwage e Severi (2019), justifica a menor participação de mulheres na Justiça Federal em relação aos demais ramos civis do Judiciário. Existem: (i) obstáculos internos relacionados com a identidade social e simbólica de gênero, pois as mulheres não se identificam com os temas jurídicos tratados na Justiça Federal ou se sentem intimidadas pela competitividade exigida no concurso de seleção; (ii) barreiras externas que se vinculam à cultura organizacional institucional decorrentes das longas distâncias a percorrer nas remoções e promoções; e (iii) dificuldades decorrentes da divisão sexual do trabalho pela carência de apoio familiar.

Do corpus das entrevistas, observa-se o apego das juízas à seleção via concurso público, muito embora admitam a abordagem das matérias conforme uma determinada concepção de Direito. Apesar de avalizarem a via de acesso, as entrevistadas ressaltam a prova oral como momento sensível e de possível parcialidade. Existe um medo latente de submissão a situações de assédio ou constrangimento durante esta etapa. A gestação, a lactância ou mesmo os trajes do momento do exame são preocupações exclusivas do grupo feminino. Elas reconhecem que os concursos públicos restringem o acesso a um perfil elitizado de candidato. Portanto, apesar das afirmativas acerca da imparcialidade do certame, quando analisadas as narrativas em substância, constatam-se diversas vias de violação da pretensão de imparcialidade e de impessoalidade, bem como a presença de vieses implícitos no recrutamento dos membros do Judiciário.

Nesta linha, entende-se que a diversidade de gênero e de raça em comissões de concurso público tem relevância como forma de garantir diferentes perspectivas na organização do certame e de possibilitar autoidentificação com a banca de diferentes perfis de candidatos. Entretanto, é igualmente essencial realizar uma conscientização sobre os aspectos androcêntricos do desenho institucional e das barreiras impostas às pessoas que se identificam com o gênero feminino, sob pena de manter lógicas subordinantes.

A teoria de Testenoire de que as carreiras femininas não são vistas como projetos, mas como contingências, foi confirmada em nosso trabalho. A cada etapa (escolha da carreira, dedicação ao estudo para concurso público, assunção da lotação inicial, promoção, dedicação ao aprimoramento e atualização acadêmica) são necessárias ponderações, negociações e esperas para prosseguir. A melhor condição econômica das juízas federais não as exime completamente das dificuldades e das pressões decorrentes da divisão sexual do trabalho e do dever de cuidado. Além disso, existem custos emocionais e sociais decorrentes desta privatização do cuidado.

Seguindo esta concepção da carreira como contingência, procuramos demonstrar que a renúncia à promoção não é uma livre escolha, mas o resultado de um conjunto de fatores que delimitam as possibilidades das mulheres conforme os papéis de gênero culturalmente construídos. As exigências sociais relativas à maternidade e à família constituem um contrapeso às ambições profissionais. A falta de endereçamento desse diferente peso da promoção pela Justiça Federal evidencia seu viés masculinista, pois não percebe que a ascensão profissional impõe ônus diverso conforme o gênero. Não fosse isso, superadas todas as dificuldades autoimpostas, aquelas que se disponibilizam a aceitar o encargo em varas distantes são confrontadas pelos demais membros da carreira por se afastarem do estereótipo esperado. Uma vez que a família é a instituição que compete à mulher (Acker, 1992), as opções que aparentemente não a priorizam são socialmente repudiadas.

A circularidade entre invisibilidade e estagnação decorrente das diversas ordens de barreiras à progressão funcional feminina também é aparente em nossa pesquisa. Estes óbices, sob a cultura organizacional, tornam as juízas menos reconhecidas por seus superiores para designações e indicações. Quando lembradas, a divisão sexual do trabalho e as cobranças pessoais lhes impõe autorrestrições. Esta indisponibilidade, que em verdade decorre das pressões dos estereótipos de gênero, serão determinantes para a restrição de seu reconhecimento pelos pares. Por isso, o contexto familiar de apoio é determinante para o “anômalo y difícil” êxito profissional destas mulheres (Garcia de León, 2002, p. 272). A existência de uma arena política velada em vínculos de relações de camaradagem é outro aspecto de dificuldade na ascensão das juízas federais. Os resultados acima mencionados confirmam outros estudos de

gênero acerca da maior autoidentificação entre homens nas relações informais de trabalho (Schultz; Shaw, 2013; Yoshida, 2021; Chaves, 2021). Esta homossociabilidade limita o debate jurídico para além de representar uma dificuldade à ascensão feminina. Uma vez que questões jurisdicionais ou administrativas são decididas “entre amigos” em eventos fora do horário de expediente, as poucas mulheres presentes no Judiciário sequer podem participar das conversas preliminares e influenciar todo o processo de formação da decisão.

A cultura produtivista no Judiciário é um problema que afeta a saúde de homens e mulheres na instituição, mas tem especial repercussão na vida feminina em razão do ônus adicional dos deveres domésticos e familiares. O descaso com o ambiente organizacional de saúde no trabalho e as demandas excessivas de produtividade decorrem do profissionalismo androcêntrico, pois a elaboração simbólica da masculinidade é relacionada à competitividade e à repressão de demonstrações de fraqueza (como o cansaço) (Testenoire, 2001). Ademais, as exigências da divisão sexual do trabalho e dos deveres de cuidado são, por isso, completamente ignoradas pela instituição, o que onera principalmente as mulheres que a compõem. Em suma, os achados desta pesquisa confirmam como as mulheres entrevistadas vivem a tensão entre os símbolos do gênero feminino e a ocupação dos espaços públicos. Esta dinâmica não irá necessariamente modificar o resultado dos julgamentos, mas as construções culturais que circundam o feminino (como o dever de silêncio, recato e tolerância), aliadas às expectativas sociais de gênero, influenciam a forma como as juízas são vistas pelos demais e como elas se colocam no local de trabalho.

O decorrer das entrevistas revelou um amplo rol de violências simbólicas e de “microdiscriminações” sofridas pelas mulheres. De suas narrativas, conseguimos visualizar a existência de situações de inferiorização e de desvalorização da presença feminina, as quais configuram formas de subalternizar o feminino. Estas interações resultam numa sensação de não pertencimento dentro da Justiça Federal. Se a instituição judicial pretende ser um espaço seguro e integrador para todos os seus membros, precisa enfrentar a naturalização destas dinâmicas.

A despeito de todos estes obstáculos interpostos pelo paradigma ideacional androcêntrico, nossa pesquisa também verificou que a articulação de magistradas aglutina esforços de mulheres que, individualmente, teriam pouco impacto no todo institucional, e é capaz de catalisar o capital social em favor da agenda de gênero. A Comissão AJUFE Mulheres abriu um espaço de empoderamento e de formação de capital social. De forma quase despercebida, foram abertas portas de acesso ao Conselho Nacional de Justiça (CNJ), órgão regulador central do Judiciário, por meio das quais as agentes, como *public entrepreneurs*,

conseguiram avançar suas pretensões para maior paridade e diversidade. Neste contexto, estabeleceram-se normativas que pareceriam, há pouco tempo, de improvável aprovação por uma maioria masculina em uma instituição androcêntrica. Ou seja, em relativo curto intervalo de tempo (desde 2017, quando criada a Comissão, até 2023, último ano de desenvolvimento desta pesquisa), avanços relevantes para a paridade de gênero foram implementados. Assim, estes coletivos de juízas são espaços ricos para futuras pesquisas sobre a articulação do capital social e modificação institucional.

A projeção da subjetividade e dos símbolos femininos na atividade jurisdicional é outro achado relevante desta pesquisa. Ao contrário do que se poderia esperar, não foi constatada no corpus da entrevista a idealização da figura do juiz “Hércules”, um herói racional sem personalidade, desprovido de história pessoal e capaz, assim, de transcender às limitações da realidade mundana. Portanto, divergimos de Rackley (2002) em sua comparação das magistradas à “Pequena Sereia”, de Hans Andersen, em que a personagem, para viver entre os homens, abdica da própria voz. As entrevistadas de nosso estudo ressignificam os atributos femininos como qualidades da atividade jurisdicional, de forma a serem agentes transformadores do profissionalismo. Este aspecto, alinhado com a articulação das juízas por coletivos para mudanças regulatórias no CNJ, permite vislumbrar o início de uma alteração mais profunda no paradigma ideacional da instituição (modificação de terceira ordem, conforme Hall (1993)). Ou seja, futuros estudos podem explorar se as juízas federais subvertem o profissionalismo jurídico ligado à ortodoxia masculina e se está em processo a alteração do *habitus* dentro desta instituição.

Diante dos conceitos mobilizados neste trabalho e dos resultados apurados na fase de campo, podemos ratificar a importância das medidas afirmativas em favor da paridade de gênero e da representatividade proporcional étnica-racial no Judiciário determinadas pelo CNJ no decorrer de 2023. Entendemos que estas políticas públicas serão o próximo passo para a transformação do Judiciário em um espaço mais plural, em que superado o viés androcêntrico em favor de uma maior igualdade material. A representação de mulheres e de pessoas pretas em todos os ramos do Judiciário é ínfima, o que significa a ausência da perspectiva de uma parte relevante da população nesta esfera de poder e a perpetuação deste grupo como minorizado em situação de subalternidade. A participação feminina nesta esfera de poder é um tema dinâmico que passou por transformações relevantes em 2023, último ano desta pesquisa. A efetividade destas medidas deve ser acompanhada em estudos futuros.

Procuramos também, no decorrer do trabalho, explorar outros pontos que ainda precisam ser endereçados pela instituição. O interesse feminino pela Magistratura demanda construir

pontes entre as juízas federais e as universitárias para desmistificar a instituição. Conferir visibilidade às mulheres e pessoas negras como modo de atrair pessoas diversas para a carreira é uma via para consecução deste fim. Conforme resultados desta pesquisa, é importante desconstruir a atribuição simbólica de gênero às disciplinas jurídicas dos cursos organizados pelo Judiciário. Além disso, as escolas da Magistratura devem refletir sobre como assegurar a continuidade da formação das magistradas sem ignorar as demandas decorrentes da divisão sexual do trabalho e das dificuldades de deslocamento de pessoas com atribuições de cuidado. Por fim, para além do afastamento-maternidade após o parto, a instituição não pode ignorar a maior demanda de cuidado das mulheres lactantes no período imediatamente posterior ao retorno laboral.

Arranjos normativos abstratos ganham concretude por meio de escolhas funcionais de arquitetura. A estrutura física desconsidera as necessidades mais frequentes do público feminino, seja no que tange ao cuidado de crianças pequenas, seja em relação às contingências etárias do climatério. Além disso, de acordo com os relatos colhidos, não há uma regulamentação de regime de trabalho híbrido e ou de teletrabalho amigável às mulheres. Portanto, pretendemos aqui também propor uma reflexão sobre a readequação das sedes judiciárias de acordo com as necessidades efetivas dos diversos grupos que acessam esse espaço. Estas barreiras prejudicam não apenas as juízas, mas toda a população que frequenta estes lugares.

Chegado ao fim desta trajetória de pesquisa, tentamos trazer à luz algumas dinâmicas institucionais acerca dos processos de formação de “tetos de vidro”, “labirintos de cristal” e de insularização de mulheres em espaços de hierarquia inicial ou de menor prestígio. O debate sobre participação feminina no Judiciário enriquece a Ciência Política por investigar como esta arena de poder, a despeito de se propor “neutra” e técnica, desenvolve uma forma própria de fazer política. Almeja-se, assim, contribuir para o debate para desenvolvimento de um Judiciário diverso e paritário e, por isso, mais democrático. Entendemos, portanto, que compreender como operam os vieses de gênero é um dos primeiros passos para a formação de uma agenda de políticas públicas para a igualdade.

Novas abordagens sobre a participação feminina no Judiciário Federal devem tratar sobre a percepção das estudantes de Direito e das advogadas sobre a carreira com o fim de explorar o que as atrai ou as repele neste ramo do Judiciário. À luz das recentes políticas afirmativas instituídas pelo CNJ, entendemos oportuno reconstruir o trajeto de sucesso dos grupos de pressão que direcionaram tais modificações. Estas transformações indicam que *it takes a village*, ou seja, que a construção do espaço profissional destas juízas é também um

empreendimento coletivo. Consideramos, portanto, que futuras pesquisas podem investigar como os coletivos de juízas: (i) subvertem o “profissionalismo cívico no mundo do direito” (Bonelli; Oliveira, 2020, p. 147); (ii) conseguem se “infiltrar” (para utilizar a mesma expressão sobre transformações institucionais de Falletti (2009, p. 56)) em grupos de trabalho do órgão central regulador, na condição de “outsiders within” (Collins, 2016, p. 100); e (iii) expandem a agenda da paridade de gênero para diversas normativas do CNJ. Estas mulheres, assim como Ariadne e seu novelo no mito do labirinto do Minotauro, abrem caminhos dentro do labirinto de cristal?

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACKER, Joan. From sex roles to gendered institutions. **Contemporary Sociology**, v. 21, n. 5, p. 565-569, set. 1992.

ADORNO, Sergio. **Os aprendizes do poder**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.

ALMEIDA, Frederico. A noção de campo jurídico para o estudo dos agentes, práticas e instituições judiciais. In: ENGELMANN, Fabiano (org.). **Sociologia Política das Instituições Judiciais**. Porto Alegre: Ed. UFRGS/CEGOV, 2017, p. 124-150.

ALVES, Clara Mota Pimenta; SALES, Gabriela Azevedo Campos. Togadas e estagnadas. **Folha de São Paulo**, 08 de março de 2019. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/opiniao/2019/03/togadas-e-estagnadas.shtml>. Acesso em: 07 jan. 2022.

ALVES, Clara da Mota Santos Pimenta. Gênero, espaço público e poder: uma análise sobre a composição das comissões examinadoras de concurso da magistratura. **Revista Publicum**, v. 3, n. 1, p. 352-370, 2017.

ARISTÓTELES. **A Política**. Tradução de Nestor Silveira Chaves. Coleção Grandes Obras do Pensamento Universal. São Paulo: Escala, 2005.

ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL. Apresentação, [s.d]. Disponível em: <https://www.ajufe.org.br/ajufe/apresentacao>. Acesso em: 10 nov. 2023.

ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL. **A Comissão**, [s.d.]. Disponível em: <<https://www.ajufe.org.br/mulheres/institucional/a-comissao>>. Acesso em: 23 nov. 2023.

ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL. Associadas da Ajufe são as primeiras Juízas Federais promovidas a desembargadoras do TRF5, 18 ago. 2022. Disponível em: <https://www.ajufe.org.br/ajufe/apresentacao>. Acesso em: 10 nov. 2023.

BACKHOUSE, Constance. Gender and Race in the Construction of 'Legal Professionalism': Historical Perspectives. Out. de 2003a. Disponível em SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2273323>. Acesso em: 21 dez. 2022.

BACKHOUSE, Constance. The chilly climate for women Judges: Reflections on the Backlash from the Ewanchuk Case. **Canadian Journal of Women and the Law**, v. 15, p. 167-193, 2003b. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2283981>. Acesso em: 21 dez. 2020.

BARBERÁ RIBERA, Teresa; ESTELLÉS MIGUEL, Sofia; DEMA PÉREZ, Carlos M. Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: el “techo de cristal”. In: XIII CONGRESO DE INGENIERIA DE ORGANIZACIÓN, 2009, Barcelona-Terrasa. **Anales**. Barcelona-Terrasa: 2-4 de setembro de 2009. p. 133-142. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/278025999>
[Obstaculos en la promocion profesional de las mujeres El techo de cristal](#). Acesso em: 04 jan. 2024.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Tradução de Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. Lisboa: Edições 70, 2002.

BARROS, Antonio Teixeira de; BUSANELLO, Elisabete. Machismo discursivo: modos de interdição da voz das mulheres no parlamento brasileiro. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 27, n. 2, e53771, 2019.

BARTLETT, Katherine T. Feminist Legal Methods. **Harvard Law Review**, v. 103, p. 829-888, 1990.

BJARNEGÅRD, Elin. **Gender, Informal Institutions and Political Recruitment Explaining Male Dominance in Parliamentary Representation**. Houndmills, Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2013.

BOIGEOL, Anne. Male Strategies in the Face of the Feminisation of a Profession: the Case of the French Judiciary. *In*: SCHULTZ, Ulrike; SHAW, Gisela (org). **Women in the World's Legal Professions**. Oxford: Hart Publishing, 2003. p. 401-417.

BOLTON, Sharon; MUZIO, Daniel. The paradoxical processes of feminization in the professions: the case of established, aspiring and semi-professions. **British Sociological Association**, v. 22, n. 2, p. 281-299, jun. 2008.

BONELLI, Maria Gloria. Carreiras jurídicas e vida privada: intersecções entre trabalho e família. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 46, p. 245-277, abril de 2016. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332016000100245&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 07 jan. 2022.

BONELLI, Maria da Glória. Profissionalismo e diferença de gênero na magistratura paulista. **Civitas**, Porto Alegre, v. 10, n. 2, p. 270-292, maio-ago. 2010.

BONELLI, Maria da Gloria; OLIVEIRA, Fabiana Luci de. Mulheres Magistradas e a Construção de Gênero na Carreira Judicial. **Novos estudos**, CEBRAP, São Paulo, v. 39, n. 1, p. 143-163, abril de 2020. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-33002020000100143&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 07 jan. 2022.

BOURDIEU, Pierre. A distinção: crítica social do julgamento. Tradução de Daniela Kern e de Guilherme J. F. Teixeira. 2ª Ed. Rev. Porto Alegre: Zouk, 2011.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina: a condição feminina e a violência simbólica**. Tradução de Maria Helena Kühner. 18ª edição. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2020.

BOURDIEU, Pierre. **O Poder Simbólico**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989a.

BOURDIEU, Pierre. Tradução de Mariza Corrêa. **Razões Práticas: sobre a teoria da ação**. 9ª Edição. Campinas; São Paulo: Papyrus, 2008.

BOURDIEU, Pierre. **Social Space and Symbolic Power**. *In*: **Sociological Theory**. V. 7, n. 1, p. 14-25, 1989b.

BOURDIEU, Pierre. **Sociologia geral: As formas do capital - Curso no College de France (1983-1984)**. Tradução de Fábio Ribeiro. Petrópolis: Vozes, 2023. Volume 3.

BOURDIEU, Pierre. **Sociologia geral: *habitus* e campo - Curso no College de France (1982-1983)**. Tradução de Fábio Ribeiro. Petrópolis: Vozes, 2021. Volume 2.

BRANDINO, Gêssica; MARQUES, José. Regra de gênero para promoção de juízes causa rebuliço no Judiciário. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 18 set. 2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2023/09/regra-de-genero-para-promocao-de-juizes-causa-rebulico-no-judiciario.shtml>. Acesso em: 06 nov. 2023.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 out. 2023.

BUTLER, Judith. Atos performáticos e a formação dos gêneros: um ensaio sobre a fenomenologia e teoria feminista. Tradução de Pê Moreira. *In*: HOLLANDA, Heloísa Buarque (org.). **Pensamento feminista – conceitos fundamentais**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. P. 213-230.

CALVELLI, Haudrey Germiniani; LOPES, Maria de Fátima. A teoria do conhecimento e a epistemologia feminista. *In*: CONGRESSO SCIENTIARUM HISTORIA, 4, 2011. **Anais**. Rio de Janeiro: Scientiarum Historia, 2011. p. 347- 353.

CARNEIRO, Aparecida Sueli. **A construção do outro como não-ser como fundamento do ser**. Orientadora: Roseli Fischmann. 2005. 339 f. Tese (Doutorado em Filosofia da Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005.

CARVALHO, José Murilo de. **A construção da ordem - a elite política imperial**. Teatro de sombras - a política imperial. 4ª Edição. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 2008.

CARVALHO, Layla Pedreira. Feminismos, movimentos de mulheres e as políticas de saúde para as mulheres. *In*: LAVALLE, Adrian Gurza; CARLOS, Euzeneia; DOWBOR, Monika; SZWAKI, José (org.). **Movimentos sociais e institucionalização: políticas sociais, raça e gênero no Brasil pós-transição** [online]. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018. p. 285-331.

CHAPPELL, Louise; WAYLEN, Georgina. Gender and the Hidden Life of Institutions. **Public Administration**, v. 91, n. 3, p. 599–615, 2013.

CHAVES, Daniela Lustoza Marques de Souza. **Enigmas de gênero: Mulheres e Carreira na Magistratura Federal**. Orientador: Gustavo Raposo Pereira Feitosa. 2021. 448 f. Tese (Doutorado em Direito Constitucional) – Programa de Pós-Graduação em Direito Constitucional, Universidade de Fortaleza, Fortaleza, 2021.

CHILDS, Sarah; KROOK, Mona Lena. Analysing Women's Substantive Representation: From Critical Mass to Critical Actors. **Government and Opposition**, v. 44, n. 2, p. 125–145, 2009.

CHOI, Stephen J.; GULATI, Gaurang Mitu; HOLMAN, Mirya R; POSNER, Eric A., Judging Women. Chicago Law & Economics, Olin Working Paper, n. 483, NYU School of Law, **Public Law Research Paper** n. 09-54, NYU Law and Economics Research Paper n. 09-38. Setembro

de 2009. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=1479724> ou <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1479724>. Acesso em: 20 out. 2020.

COLEMAN, James. S. **Foundations of Social Theory**. Cambridge: The Belknap Press of Harvard University Press, 1990.

COLLINS, Patricia Hill. Aprendendo com a outsider within: a significação sociológica do pensamento feminista negro. Tradução de Juliana de Castro Galvão. Revisão de Joaze Bernardino Costa. **Revista Sociedade e Estado**, v. 31, n. 1, p. 99-127, jan./abril 2016.

COMISSÃO AJUFE MULHERES. **Nota Técnica 01/2017**: resultados da pesquisa para se conhecer o perfil das associadas da AJUFE. Brasília: Ajufe, 2017a. Disponível em: <http://ajufe.org.br/images/pdf/NotaTecnica01Mulheres.pdf>. Acesso em: 30 mar. 2022.

COMISSÃO AJUFE MULHERES. **Nota técnica 02/2019**. Brasília: Ajufe, 2019. Disponível em: <http://ajufe.org.br/images/2019/PDF2019/Nota-Tecnica-Mulheres-2.pdf>. Acesso em: 08 dez. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros**. Brasília: CNJ, 2018a. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdb6f364789672b64fcefc948e694435a52768cbc00bd_a11979a3.pdf. Acesso em: 15 mar. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Pesquisa sobre negros e negras no Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/rela-negros-negras-no-poder-judiciario-150921.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 255 de 04/09/2018**. Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2018b. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2670>. Acesso em: 10 maio 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em Números 2023**. Brasília: CNJ, 2023h. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/09/justica-em-numeros-2023-010923.pdf>. Acesso em: 11 dez. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Participação Feminina na Magistratura - Atualizações**. Brasília: CNJ, 2023a. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/03/relatorio-participacao-feminina-na-magistratura-v3-20-03-23-ficha-catalogica.pdf>. Acesso em: 29 mar. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Relatório Resultados Parciais do Censo do Poder Judiciário 2023**. Brasília: CNJ, 2023b. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/09/relatorio-do-censo-de-2023.pdf>. Acesso em: 29 set. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução n.º 496 de 03/04/2023**. Altera a Resolução CNJ n. 75/2009, que dispõe sobre os concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário nacional. Brasília: CNJ, 2023c. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original141729202304126436bd7925677.pdf>. Acesso em: 06 nov. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução n.º 525 de 27/09/2023**. Altera a Resolução CNJ n. 106/2010, dispondo sobre ação afirmativa de gênero, para acesso das magistradas aos tribunais de 2º grau. Brasília: CNJ, 2023d. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/pjecnj/download.seam;jsessionid=vwS89wb7ruaqHiYOKJ9o_qPxNPXXV2v7XkeJBCwO.pje-legacy-969598c68-9rt26?cid=50025. Acesso em: 06 nov. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Carta de Brasília: Mulheres na Justiça**. Brasília: CNJ, 2023e. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/10/carta-de-brasilia-mulheres-na-justica-3-3-2023.pdf>>. Acesso em: 06 dez. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução n.º 536 de 07/12/2023**. Altera o Regimento Interno do Conselho Nacional de Justiça. Brasília: CNJ, 2023f. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5381>>. Acesso em: 11 dez. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução n.º 540 de 18/12/2023**. Brasília: CNJ, 2023g. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/12/dj307-2023-assinado-1.pdf>. Acesso em: 05 jan. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução n.º 114 de 20/04/2010**. Dispõe sobre: I - O planejamento, a execução e o monitoramento de obras no poder judiciário; II - Os parâmetros e orientações para precificação, elaboração de editais, composição de BDI, critérios mínimos para habilitação técnica e cláusulas essenciais nos novos contratos de reforma ou construção de imóveis no Poder Judiciário. III - A referência de áreas a serem utilizadas quando da elaboração de novos projetos de reforma ou construção de imóveis no Poder Judiciário; IV - A premiação dos melhores projetos de novas obras no âmbito do Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2010. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/compilado212650202007105f08dd1a62ee0.pdf>. Acesso em: 06 nov. 2023.

CONTESSA, Mariana Camargo. O déficit de justiça na justiça de transição do Brasil: uma análise institucional do Judiciário no enfrentamento das violações do período da ditadura militar. *In: Direito Hoje*. Emagis: Porto Alegre, 13 jun. 2022, s.p. Disponível em: https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=pagina_visualizar&id_pagina=2380#_ftn4. Acesso em: 30 out. 2023.

CONTESSA, Mariana Camargo. Judiciário: uma instituição com viés de gênero. *In: GONZÁLES, Ana Lúcia Stumpf et al. As mulheres e suas imagens no sistema de justiça*. 1ª ed. Brasília: ANPR, 2023. p. 462-496.

CORBIN, Juliet; STRAUSS, Anselm. **Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory**. 3ª ed. Thousand Oaks: Sage Publications Inc., 2008.

CRENSHAW, Kimberlé. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: a Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. **University of Chicago Legal Forum**, Issue 1, Article 8, p. 139-167.

CRISTOFARO, Cynthia Torres. Antiguidade é um critério neutro?. **Conjur**, Brasília, 25 set. 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-set-25/cynthia-cristofaro-antiguidade-criterio-neutro2/>. Acesso em: 07 nov. 2023.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. Tradução de Heci Regina Candiani. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

DIMAGGIO, Paul; POWELL, Walter W. Introduction. *In*: DIMAGGIO, Paul; POWELL, Walter W. (Eds.). **The New Institutionalism in Organizational Analysis**. Chicago: University of Chicago Press, 1991. p. 1-38.

DORLIN, Elsa. **Sexo, gênero e sexualidades** - introdução à teoria feminista. Tradução de Jamille Pinheiro Dias e Raquel Camargo. São Paulo: Crocodilo/Ubu Editora, 2021.

EAGLY, Alice H.; CARLI, Linda L. Women and the Labyrinth of Leadership. **Harvard Business Review**, Cambridge, set. 2007. Disponível em: <<https://hbr.org/2007/09/women-and-the-labyrinth-of-leadership>>. Acesso em: 07 dez. 2023.

ENGELMANN, Fabiano. Sentidos políticos da Reforma do Judiciário no Brasil. **Direito & Práxis**, Rio de Janeiro, v. 07, n. 12, p. 395-412, 2015.

ENGELMANN, Fabiano; BANDEIRA, Júlia Vieira Mancio Bandeira. Judiciário e Política na América Latina: elementos para uma análise histórico-política de Argentina, Brasil, Chile, Colômbia e Venezuela. *In*: ENGELMANN, Fabiano (org.). **Sociologia Política das Instituições Judiciais**. Porto Alegre: Ed. UFRGS/CEGOV, 2017. p. 195-220.

EPSTEIN, Cynthia Fuchs. **Women in Law**. 4ª ed. (2012), Louisiana: Quid Pro Books, 1981.

FACIO, Alda; FRÍES, Lorena. Feminismo, género y patriarcado. Academia. **Revista sobre enseñanza del Derecho de Buenos Aires**, Buenos Aires, ano 3, n. 6, primavera de 2005. p. 259-294.

FACIO, Alda. Con los lentes del género se ve otra justicia. *In*: **El otro derecho**, n. 28, p. 85-102, jul. 2002.

FALLETI, Tulia G. The Evolution of Health Care Reforms in Brazil, 1964-1988. *In*: MAHONEY, James; THELEN, Kathleen (coord). **Explaining Institutional Changes - Ambiguity, Agency and Power**. Cambridge University Press, 2009, p. 38-62.

FONTAINHA, Fernando de Castro. Interação Estratégica e Concursos Públicos: Uma Etnografia do Concurso da Magistratura Francesa. *In*: **Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 58, n. 2, 2015. p. 1057-1098.

FONTAINHA, Fernando; SANTOS, Carlos Victor; OLIVEIRA, Amanda. A elite jurídica e sua política: a trajetória jurídico-profissional dos ministros do STF (1988-2013). *In*: ENGELMANN, Fabiano (org.). **Sociologia Política das Instituições Judiciais**. Porto Alegre: Ed. UFRGS/CEGOV, 2017. p. 98-123.

ESTADOS UNIDOS. Suprema Corte. Duren v. Missouri. 439 US 357 (1979). Processo n. 77-6067. Missouri, 01 nov. 1978. **Oral Arguments**, nov. 1978. Disponível em: <https://www.oyez.org/cases/1978/77-6067>. Acesso em: 06 jan. 2022.

FOUCAULT, Michel. **A arqueologia do saber**. Tradução de Luiz Felipe Baeta Neves. 7ª ed., 3ª reimpressão. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2008.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. Organização, introdução e revisão técnica de Roberto Machado. 15ª Edição. Rio de Janeiro/São Paulo: Paz e Terra, 2023.

FRAGALE FILHO, Roberto; MOREIRA, Rafaela Selem; SCIAMMARELLA Ana Paula de O. Magistratura e gênero: um olhar sobre as mulheres nas cúpulas do judiciário brasileiro. **e-cadernos CES** [Online], 24, 2015, posto online no dia 15 dezembro 2015. Disponível em: <http://journals.openedition.org/eces/1968>; DOI: <https://doi.org/10.4000/eces.1968>. Acesso em: 21 dez. 2021.

FRASER, Nancy. Social Justice in the Age of Identity Politics: Redistribution, Recognition, and Participation. *In*: FRASER, Nancy; HONNETH, Axel. **Redistribution or Recognition? A Political-Philosophical Exchange**. Londres: Verso, 2003. p. 7-109.

GALVÃO, Laila Maia. Os entrecruzamentos das lutas feministas pelo voto feminino e por educação na década de 1920. **Direito & Práxis**, Rio de Janeiro, v. 07, n. 13, p. 176-203, 2016.

GARCÍA DE LEÓN, María Antonia. **Herederas y Heridas**: sobre las élites profesionales femeninas. 1ª Ed. Madrid: Ediciones Cátedra, Universitat de València, Instituto de la Mujer, 2002.

GILLIGAN, Carol. In a different Voice: Psychological Theory and Women's Development. **Harvard University Press**, Cambridge, Massachusetts, p. 24-39, jan. 1982.

GONÇALVES, Camila de Jesus Mello. Igualdade de gênero no Poder Judiciário: uma proposta de ação afirmativa. **Direito e Sexualidade**, n. 1, p. 1-14, maio 2020.

GONZAGA, Terezinha de Oliveira. **A cidade e Arquitetura também mulher**: conceituando a metodologia de planejamento urbano e dos projetos arquitetônicos do ponto de vista de gênero. Orientadora: Marlene Yurgel. 2004. 286 f. Tese (Doutorado em Estruturas Ambientais Urbanas) – Faculdade de Arquitetura e Urbanismo, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2004.

GRAYCAR, Regina. The Gender of Judgments: An Introduction. *In*: THORNTON, Margaret. **Public and Private: Feminist Legal Debates**. Oxford: Oxford University Press, 1995, p. 262-282.

GUEST, Greg; BUNCE, Arwen; JOHNSON, Laura. How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability. **Field Methods**, v. 18, n. 1, p. 59-82, fev. 2006.

GUIMARÃES JÚNIOR, Antonio Monteiro. **Magistrados assessores no supremo tribunal federal**: trajetórias, conexões e composições - período de 2010 a 2018. Orientadora: Lígia Mori Madeira. 2020. 87 f. Dissertação (mestrado em Ciência Política) – Programa de Pós-Graduação em Ciência Política, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre - UFRGS, 2020.

HALL, Peter A. Policy Paradigms, Social Learning, and the State: The Case of Economic Policymaking in Britain. *In*: **Comparative Politics**, v. 25, n. 3, p. 275–296, 1993.

HALL, Peter A; TAYLOR, Rosemary C. R. Political science and the Three New Institutionalisms. **Political Studies**, v. 44, n. 5, p. 936-957, 1996.

HARAWAY, Donna. Saberes Localizados: a questão da ciência para o feminismo e o privilégio da perspectiva parcial. Tradução de Mariza Corrêa. **Cadernos Pagu**, v. 5, p. 07-41, 1995.

HARDING, Sandra. A instabilidade das categorias analíticas na teoria feminista. Tradução de Vera Pereira. **Revista de Estudos Feministas**, v. 1, n. 1, p. 7-31, 1993.

HARKOT, Marina Kohler. **A bicicleta e as mulheres: Mobilidade ativa, gênero e desigualdades socioterritoriais em São Paulo**. Orientadora: Paula Freire Santoro. 2018. 192 f. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Arquitetura e Urbanismo, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018.

HEDERER, Christian. Political entrepreneurship and institutional change: an evolutionary perspective. *In*: CONFERÊNCIA EAEPE, Porto, nov. 2007. **Anais eletrônicos**. Porto: 2007, p. 1-31. Disponível em: <<https://ssrn.com/abstract=1127163>>. Acesso em: 11 dez. 2023.

HIGA, Flávio da Costa. O crime do cromossomo Y e as promoções na magistratura. **Consultor Jurídico**, 18 set. 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-set-18/flavio-higa-crime-cromossomo-promoco-es-magistrados>. Acesso em: 06 nov. 2023.

HOOKS, Bell. **Olhares negros: raça e representação**. Tradução de Stephanie Borges. São Paulo: Elefante, 2019.

HOOKS, Bell. **Teoria feminista - da margem ao centro**. Tradução de Rainer Patriota. São Paulo: Perspectiva, 2019.

IMMERGUT, Ellen M. The Theoretical Core of the New Institutionalism. **Politics & Society**, v. 26, n. 1, p. 5-34, 1998.

ITO, Marina; SCRIBONI, Marília. Em pouco tempo, mulheres estarão na cúpula da Justiça. **Conjur**, Brasília, 08/03/2012. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2012-mar-08/aumenta-numero-mulheres-direito-sao-chegam-cupula>. Acesso em: 07 mar. 2022.

JACKSON, Gregory. Actors and institutions. *In*: MORGAN, Glenn; CAMPBELL, John L.; CROUCH, Colin; PEDERSEN, Ove Kaj; WHITLEY, Richard (Org). **The Oxford Handbook of Comparative Institutional Analysis**. Nova York: Oxford University Press, 2010. p. 87-115.

JACOBI, Tonja; SCHWEERS, Dylan. Justice, Interrupted: The Effect of Gender, Ideology and Seniority at Supreme Court Oral Arguments. **Virginia Law Review**, v. 103, p. 1379-1496, 2017.

JUNQUEIRA, Eliane Botelho. Women in the Judiciary: a Perspective from Brazil. *In*: SCHULTZ, Ulrike; SHAW, Gisela (org). **Women in the World's Legal Professions**. Oxford: Hart Publishing, 2003. p. 437-450.

KAHWAGE, Tharuell Lima; SEVERI, Fabiana Cristina. Para além de números: Uma análise dos estudos sobre a feminização da magistratura. **Revista de Informação Legislativa (RIL)**. Brasília, DF, v. 56, n. 222, p. 51-73, abr./jun de 2019. Disponível em: <http://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/56/222/ril_v56_n222_p51>. Acesso em: 27 out. 2023.

KENNEY, Sally J. Thinking about gender and judging. **International Journal of Legal Profession**, v. 15, n. 1-2, p. 87-110, mar./jul. 2008.

KLEIN, Peter; MAHONEY, Joseph T; MCGAHAN, Anita M.; PITELIS, Christos N. Toward a theory of public entrepreneurship. **European Management Review**, v. 7, p. 1-15, 2010.

LIMA, George Marmelstein. Papel social da Justiça Federal: garantia de cidadania. **ESMAFE: Escola de Magistratura Federal da 5ª Região**, Recife, n. 9, p. 11-82, abr. 2005.

LOWNDES, Vivien. Getting On or Getting By? Women, Social Capital and Political Participation. *In: British Journal of Politics and International Relations*, v. 6, n. 1, p. 45–64, 2004.

MACKAY, Fiona; MONRO, Surya; WAYLEN, Georgina. The Feminist Potential of Sociological Institutionalism. **Politics & Gender**, v. 5, n. 2, p. 253-262, 2009.

MACKINNON. Catharine A. **Women's lives, men's laws**. Massachusetts: the Belknap Press of Harvard University Press, 2005.

MAHONEY, James; THELEN, Kathleen. A theory of gradual institutional change. *In: MAHONEY, James; THELEN, Kathleen (org). Explaining Institutional Changes - Ambiguity, Agency and Power*. Cambridge University Press, 2009. p. 1-36.

Ministra do STF inova ao usar calça comprida em sessão plenária do órgão. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 16 mar. de 2007. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/folha/brasil/ult96u90359.shtml>. Acesso em: 05 nov. 2020.

MELO, Mônica de; NASTARI, Marcelo; MASSULA, Letícia. A participação da mulher na magistratura brasileira. **Revista Jurídica Virtual**, Brasília, v. 6, n. 70, mar. 2005. Disponível em: <http://www.spm.gov.br/assuntos/acoesinternacionais/Articulacao/articulacao-internacional/onu1/CEDAW%20VII%20Relatorio%20portugues.pdf/view>. Acesso em: 13 nov. 2023.

MIGUEL, Luis Felipe. Perspectivas sociais e dominação simbólica: a presença política das mulheres entre Iris Marion Young e Pierre Bourdieu. **Revista de Sociologia Política**, Curitiba, v. 18, n. 36, p. 25-49, jun. 2010.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social**. Teoria, método e criatividade. 18ª ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

NOGUEIRA, Pedro. Em busca de diversidade, Itamaraty promove mais mulheres e negros. CNN, 07 jun. 2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/em-busca-de-diversidade-itamaraty-promove-mais-mulheres-e-negros/>. Acesso em: 13 nov. 2023.

OKIN, Susan Moller. Gender, the Public, and the Private. *In: PHILLIPS, Anne. Feminism & Politics*. Oxford: Oxford University Press, 1998. p. 116-141.

OLSON, Mancur. **The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups**. Cambridge: Harvard University Press, 1971.

PARIDADE NO JUDICIÁRIO. "Um grupo plural e diverso, formado por magistradas e magistrados de todo o Brasil e de todos os ramos do Judiciário, que se uniram de forma independente em torno de pautas ligadas à igualdade substancial. #paridadenojudiciario". 25/09/2023, 15:29. Twitter: @paridadenojud. Disponível em: <https://twitter.com/paridadenojud/status/1706375287577927719>. Acesso em: 27 nov. 2023.

PARMAR, Swati Singh. Whether the Gender of a Judge Interferes with the Judicial Decisions Delivered: A Critical Analysis. **International Journal of Social Science and Development Policy**, out. 2018.

PATEMAN, Carol. Críticas feministas à dicotomia público/privado. Tradução de Verso Tradutores. In: MIGUEL, Luís Felipe; BIROLI, Flávia. **Teoria política feminista: textos centrais**. Vinhedo: Horizonte, 2013. p. 55-79.

PATRIOLINO, Luana. Paridade de gênero - "O que aconteceu foi uma execração pública", diz desembargadora do TRF-4. **Correio Braziliense**, 16 out. 2023. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/brasil/2023/10/5134477-o-que-aconteceu-foi-uma-execracao-publica.html>. Acesso em: 30 out. 2023.

PEREIRA, Anthony W. **Ditadura e repressão: o autoritarismo e o Estado de Direito no Brasil, no Chile e na Argentina**. Tradução de Patrícia de Queiroz Carvalho Zimbres. São Paulo: Paz e Terra, 2010.

PEREIRA, Jane Reis Gonçalves; OLIVEIRA, Renan Medeiros de. Hércules, Hermes e a pequena sereia: Uma reflexão sobre estereótipos de gênero, subrepresentação das mulheres nos tribunais e (i)legitimidade democrática do Poder Judiciário. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, Brasília, v. 8, n. 2, 2018, p. 877-910.

PHILLIPS, Anne. **Gender and Culture**. Cambridge, Polity Press, 2010.

PITANGUY, Jacqueline. A carta das mulheres brasileiras aos constituintes: memórias para o futuro. In: HOLLANDA, Heloísa Buarque de (org). **Pensamento feminista brasileiro – formação e contexto**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p. 81-96.

PRÁ, Jussara Reis. Cidadania de Gênero, Democracia Paritária e Inclusão Política das Mulheres. **Gênero na Amazônia**, Belém, n. 4, p. 15-35, jul./dez., 2013.

PRÁ, Jussara Reis; CEGATTI, Amanda Carolina. Gênero, educação das mulheres e feminização do magistério no ensino básico. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 10, n. 18, p. 215-228, jan./jun. 2016.

PRÁ, Jussara Reis; EPPING, Léa. Cidadania e feminismo no Cidadania e feminismo no reconhecimento dos direitos humanos das mulheres. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 20, n. 1, p. 33-51, janeiro-abril/2012.

PUTNAM, Robert J. Tuning In, Tuning Out: The Strange Disappearance of Social Capital in America. **Political Science and Politics**, v. 28, n. 4, p. 664-683, dez. 1995.

REZENDE, Constança; VASCONCELOS, Frederico. Regra de gênero no Judiciário provoca renúncia coletiva de juízes. **Folha de São Paulo**, Folhapress, 12 out. 2023. Disponível em:

<https://www1.folha.uol.com.br/poder/2023/10/regra-de-genero-no-judiciario-gera-racha-em-associacao-e-renuncia-coletiva-de-juizes.shtml>. Acesso em: 20 nov. 2023.

RODRIGUEZ SIU, Lupe Leonor. **La perspectiva de género como aporte de feminismo para el análisis del derecho y su reconstrucción**: el caso de la violencia de género. Orientadora: Oscar Pérez de la Fuente. 2015. 399 f. Tese (Doutorado em Direito Humanos) – Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas, Universidade Carlos III de Madrid, Madri, 2015.

SCAVONE, Lucila. Estudos de gênero: uma sociologia feminista. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 16, n. 1, p. 173-186, jan./abril 2008.

SCHMIDT, Vivien A. Discursive Institutionalism: The Explanatory Power of Ideas and Discourse. **Annual Review of Political Science**, v. 11, p. 303-326, 2008.

SCHULTZ, Ulrike; SHAW, Gisela. Introduction: Gender and Judging: overview and synthesis. *In*: SCHULTZ, Ulrike; SHAW, Gisela. (org). **Gender and Judging**. Oxford: Hart Publishing, 2013. p. 3-47.

SCIAMMARELLA, Ana Paula. **Magistratura e gênero**: uma análise da condição profissional feminina no judiciário fluminense. Rio de Janeiro: Autografia, 2020.

SCKELL, Soraya Nour. Os juristas e o direito em Bourdieu: a conflituosa construção histórica da racionalidade jurídica. *In*: **Tempo Social**, São Paulo, v. 28, n. 1, p. 157-178, jan./abril de 2016.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil para análise histórica. Tradução de Chistine Rufino Dabat e Maria Bethânia Ávila. *In*: HOLLANDA, Heloisa Buarque (org). **Pensamento Feminista** – conceitos fundamentais. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p. 49-80.

SEIDMAN, Guy I., Women as the Court: The Israeli Experience. *In*: ENCONTRO ANNUAL LAW & SOCIETY, painel 4208, 2005, Las Vegas. **Anais eletrônicos**. Las Vegas: 2005. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=743944>. Acesso em: 20 dez. 2020.

SHERRY, Suzanna. The Gender of Judges. **Law and Inequality**, v. 4, n. 159, p. 159–169, 1986.

SIEGHART, Mary Ann. **A lacuna de autoridade**: por que as mulheres não são levadas tão a sério quanto os homens e como mudar esse cenário. Tradução de Cristina Yamagami. São Paulo: Benvirá, 2022.

SOUZA, Rafael Soares. Breve histórico da Justiça Federal. **Revista de Doutrina da 4ª Região**, Porto Alegre, n. 38, out. 2010. Disponível em: http://www.revistadoutrina.trf4.jus.br/artigos/edicao038/rafael_souza.html. Acesso em: 27 out. 2023.

TESTENOIRE, Armelle. Les carrières féminines: contingence ou projet? **Travail, genre et sociétés**, n. 5, p. 117-133, mar. de 2001.

THOMSON, Jennifer. Resisting gendered change: Feminist institutionalism and critical actors. **International Political Science Review**, v. 39, n. 2, 2017. Disponível em: <<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0192512116677844>>. Acesso em: 12 nov. 2021.

VASSALO, Luiz. Barroso diz ouvir 'choro e ranger de dentes' sobre paridade nas Cortes. **Knewin Monitoring**, 23 out. 2023. Disponível em: <https://monitoring.knewin.com/verNoticia.aspx?q=aWec2TPgoDDwM7pZzGgLprqjLWvnL5u70>. Acesso em: 30/10/2023.

VERGO, Terezinha Maria Woelffel. **Políticas públicas de gênero e a resposta jurisdicional no enfrentamento à violência contra as mulheres**. Orientadora: Jussara Reis Prá. 2017. 137 f. Tese (Doutorado em Ciência Política) – Programa de Pós-Graduação em Ciência Política, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017.

WEIMER, Sarah Francieli Mello. **Padrões de recrutamento das desembargadoras do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul**. Orientador: Fabiano Engelmann. 2020. 77 f. Dissertação (Mestrado em Ciência Política) – Programa de Pós-Graduação em Ciência Política, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2020.

WILSON, Bertha. Will Women Judges Really Make a Difference? **Osgoode Hall Law Journal**, v. 28, n. 3, p. 507-522, 1990.

WURSTER, Tani Maria; ALVES, Clara da Mota Santos Pimenta (coord.). **Julgamento com perspectiva de gênero**. Um guia para o Direito Previdenciário. Ribeirão Preto: Migalhas, 2020.

YOUNG, Iris Marion. O ideal da imparcialidade e o público cívico. Tradução de Roberto Cataldo, revisão de Flávia Biroli. **Revista Brasileira de Ciência Política**, Brasília, n. 9, p. 169-203, set./dez. 2012.

ANEXO I – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O(A) senhor(a) está sendo convidado(a) a participar da pesquisa “Mulheres, Estruturas de Poder e o Viés de Gênero na Justiça Federal Brasileira”, a qual ocorrerá por videoconferência. Após ser esclarecido(a) sobre a pesquisa, no caso de aceitar participar, será solicitado seu consentimento de forma sonora e/ou imagética antes de se prosseguir com a entrevista individual. Solicita-se a manutenção consigo de uma cópia deste termo e informa-se que a condutora da entrevista também manterá cópia. Não haverá qualquer tipo de consequência pela recusa em participar da pesquisa.

A presente pesquisa representa a parte empírica do projeto de dissertação de mestrado da discente Mariana Camargo Contessa, sob orientação da Professora Doutora Jussara Reis Prá, e insere-se no eixo temático “o problema da justiça e o ideal igualitário; estudos de gênero; das perspectivas feministas; dos problemas relativos à cidadania e aos direitos humanos, assim como das políticas visando ao empoderamento das minorias”, dentro da linha de pesquisa “Teoria Política, Democracia e Participação” do Programa de Pós-Graduação em Ciência Política da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Os riscos da participação nesta pesquisa são mínimos. É possível, porém, ocorrer algum desconforto relacionado à temática. Caso não se sinta confortável em responder a qualquer questão, poderá interromper a entrevista a qualquer momento, ainda que sem declinar motivo e sem qualquer tipo de prejuízo. Caso a participação na pesquisa cause qualquer tipo de dano, seu direito à indenização está garantido pela condutora da entrevista.

A pesquisa não fornece qualquer benefício direto ao participante. Como benefício científico, haverá a produção de conhecimento acerca da percepção sobre o espaço feminino dentro da estrutura do Judiciário Federal. A participação na pesquisa não gerará qualquer custo e não importará nenhuma forma de remuneração. Ainda assim, está garantido o ressarcimento de eventuais despesas, caso haja.

Os dados obtidos na entrevista serão mantidos sob sigilo e os resultados gerais serão utilizados para alcançar os objetivos do trabalho, incluída sua publicação na literatura científica especializada. Todas as boas práticas de privacidade e segurança da informação estão sendo aplicadas e a análise será feita de forma anônima, sem que o nome esteja relacionado à resposta da pessoa entrevistada. Caso deseje informações sobre os resultados alcançados, deixe seu e-mail e enviaremos o relatório final. O projeto foi cadastrado junto à Universidade Federal do Rio Grande do Sul sob o n.º 40024, e aprovado pela Comissão de Pesquisa do Programa de Pós-Graduação em Ciência Política da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

A pesquisadora responsável está disponível para qualquer esclarecimento pelo e-mail: marianaccontessa@gmail.com; ou pelo telefone/WhatsApp: +55 (51) 992122271.

ANEXO II – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

1 - Dados sociodemográficos

1.1 Informações gerais: sexo, identificação étnico-racial, faixa etária, tempo de magistratura, estado civil, filhos(as); (pergunta sucessiva) reside com os filhos(as)?

2 - Relação entre vida familiar e carreira (se tem cônjuge e/ou filhos(as)):

2.1 Considera que sexo/gênero do magistrado influencia na conciliação entre o trabalho e vida pessoal?

2.2 Como a vida familiar influencia na sua carreira? Quais as suas estratégias de conciliação? (quem organiza a agenda dos filhos? / Quanto tempo estima dedicar a atividades domésticas/gestão das necessidades de filhos/parentes por dia? Já pediu afastamento para tratamento de saúde de familiar?)

3 - Participação na carreira

3.1 Considera que o sexo/gênero influencia na escolha da carreira jurídica a seguir?

3.2 Como avalia seu pertencimento e satisfação com a carreira?

3.3 A Justiça Federal é dos ramos do Judiciário com menor participação feminina (31,2%), de forma a ter percentual de mulheres inferior ao da Justiça do Trabalho e da Justiça Estadual. Em sua percepção, essa diferença se dá por qual razão?

3.4 Há dificuldades no andamento da carreira? Qual(is) a razão(ões)? Essas dificuldades afetam de forma distinta juízes e juízas? Como a instituição poderia enfrentar essas dificuldades?

3.5 Quais os elementos ou características que considera importante para ascender na carreira?

3.6 Nas remoções/promoção foi acompanhado(a) de cônjuge e filhos(as)?

3.7 Tem desejo de se promover? Já deixou de se inscrever para promoção ou desistiu de se promover? Quais as razões?

3.8 Para inscrição em remoção e promoção qual a participação do cônjuge e filhos(as) na tomada de decisão?

3.9 Já deixou de se remover/promover porque a lotação de destino não comportaria infraestrutura para acompanhamento de cônjuge e/ou filhos?

3.10 Já exerceu atividade de coordenação de núcleo, direção de foro, cejuscon? Já foi convocado para o TRF? Já se recusou a participar? Atividade associativa? A AJUFE nunca teve uma presidente. O que pensa desse fato?

3.11 Já compôs banca organizadora de concurso público? Em sua prova oral havia alguma mulher na banca inquirindo os candidatos? Há diferença se o candidato na prova oral é homem ou mulher?

3.12 O recrutamento via concurso público é um meio imparcial de seleção? Como que este meio pode resultar em maior diversidade de quadro na Justiça Federal?

4 - Percepção sobre requisitos pessoais para bom desempenho da atividade judicante.

4.1 Quais as características do(a) bom(boa) juiz(íza)?

4.2 Na sua percepção existe uma forma diferente de exercer a magistratura entre homens e mulheres? Existem julgamentos “com gênero”?

4.3 Já utilizou a perspectiva de gênero em sua atividade jurisdicional?

4.4 O gênero influencia na relação entre colegas? Na relação com membros de outros órgãos (MP, defensorias, advocacia etc.)?

5 - Características e estrutura da instituição

5.1 A Justiça Federal tem uma estrutura favorável à conciliação entre a esfera de trabalho e a esfera familiar?

5.2 A Justiça Federal deveria fornecer salas de aleitamento para magistradas/servidoras?

5.3 A Justiça Federal deveria disponibilizar espaço de creche e berçário para filhos de magistrados e servidores?

5.4 A Justiça Federal deveria disponibilizar regime de teletrabalho ou trabalho híbrido para magistradas em período de lactação ou magistrados e magistradas com filhos/genitores em situação de necessidade acompanhamento de saúde?

5.5 O Judiciário deveria disponibilizar período de trabalho remoto ou híbrido para mulheres e homens imediatamente após o término do período de licença-maternidade/paternidade?

5.6 A adoção de medidas de incentivo à diversidade nas designações e convocações ou na participação em comissões, núcleos e coordenadorias seria bem-vinda ou implicaria burla à antiguidade e à meritocracia?

5.7 Nos cursos de aperfeiçoamento e atualização da magistratura que você frequenta normalmente existe quantidade equivalente de homens e mulheres para ministrar as aulas e coordenar atividades?

5.8 Nos cursos de aperfeiçoamento e atualização da magistratura que você frequenta normalmente existe quantidade equivalente de homens e mulheres acompanhando as atividades? (pergunta sucessiva) As escolas de magistratura deveriam adotar medidas para facilitar a frequência de mulheres aos cursos de atualização e aperfeiçoamento?

5.9 O que pensa de a administração do Tribunal ser, frequentemente, composta exclusivamente por homens? A que se deve esse fenômeno?

5.10 Que medidas pensa que poderiam propiciar a maior participação feminina em cargos de direção e presidência nos TRFs?

5.11 O decurso do tempo será suficiente para assegurar a participação equivalente de homens e mulheres?

ANEXO III – DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS DAS PESSOAS ENTREVISTADAS

Tabela – Dados sociodemográficos das pessoas entrevistadas:

Entrevistada/ entrevistado	Gênero ⁴³	Raça	Idade	Tempo de carreira	Estado civil	Filhos	Reside com filhos	Cargo
JH1	Masculino	Branco	34	8	União Estável	Não	-	Juiz Federal Substituto
J2	Feminino	Parda	36	8	Casada	Sim	Sim	Juíza Titular
JH3	Masculino	Branco	41	6	Casado	Não	-	Juiz Federal Substituto
J4	Feminino	Branca	55	27	Divorciada	Sim	Sim	Desembargadora
J5	Feminino	Branca	46	22	Casada	Sim	Sim	Juíza Titular
J6	Feminino	Branca	42	16	Casada	Não	Não	Juíza Titular
J7	Feminino	Branca	48	22	Casada	Sim	Sim	Juíza Titular
J8	Feminino	Branca	43	10	Divorciada	Sim	Sim	Juíza Titular
J9	Feminino	Amarela	37	8	União Estável	Sim	Sim	Juíza Substituta
J10	Feminino	Branca	42	12	Divorciada	Sim	Sim	Juíza Titular
J11	Feminino	Branca	39	11	Casada	Sim	Sim	Juíza Substituta
J12	Feminino	Branca	47	22	Casada	Sim	Sim	Desembargadora
J13	Feminino	Branca	48	8	Solteira	Sim	Sim	Juíza Substituta
J14	Feminino	Branca	41	12	Divorciada	Sim	Sim	Juíza Titular
J15	Feminino	Parda	54	22	Casada	Sim	Sim	Juíza Titular
J16	Feminino	Branca	43	17	Casada	Sim	Sim	Juíza Federal Substituta
J17	Feminino	Branca	47	21	Casada	Sim	Sim	Juíza Titular
JH18	Masculino	Branco	55	29	Solteiro	Não	-	Desembargador
J19	Feminino	Negra	49	15	Solteira	Não	-	Juíza Titular
J20	Feminino	Branca	54	31	Casada	Sim	Sim	Desembargadora
J21	Feminino	Branca	56	30	Casada	Sim	Não (Adulto)	Desembargadora

Fonte: Dados da pesquisa.

⁴³ Como já tratado no ponto 2.3, gênero é o conjunto de atributos culturalmente construídos como decorrentes das concepções de masculino e feminino, que podem coincidir ou não com as designações biológicas sexuais (Dorlin, 2021; Facio; Frés, 2005). Espaços tradicionais, porém, tratam gênero e designação sexual como sinônimos. Por esta razão, no roteiro de entrevistas, os termos “mulher”, “sexo” e “gênero” são utilizados de forma correlata.