

UNIVERSIDADE ABERTA



UNIVERSIDADE
AbERTA
www.uab.pt

**DESIGUALDADE(S) DE GÊNERO NA MAGISTRATURA: IMPACTOS DA
ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO GENDERIZADA NA CARREIRA DAS
MULHERES MAGISTRADAS DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA ESTADO DO
PARANÁ - BRASIL**

Luciene Oliveira Vizzotto Zanetti

Mestrado em Estudos sobre as Mulheres – Gênero, Cidadania e
Desenvolvimento

2023

UNIVERSIDADE ABERTA



UNIVERSIDADE
AbERTA
www.uab.pt

**DESIGUALDADE(S) DE GÊNERO NA MAGISTRATURA: IMPACTOS DA
ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO GENDERIZADA NA CARREIRA DAS
MULHERES MAGISTRADAS DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO
PARANÁ - BRASIL**

Luciene Oliveira Vizzotto Zanetti

Mestrado em Estudos sobre as Mulheres – Gênero, Cidadania e
Desenvolvimento

Dissertação de mestrado orientada pelas professoras doutoras Rosana
Albuquerque, Silvana Aparecida Mariano e Susana Ramalho Marques.

Março 2023



Atribuição-NãoComercial-SemDerivações
CC BY-NC-ND

RESUMO

A presente investigação adota uma perspectiva de gênero para examinar o impacto da organização genderizada na carreira das magistradas do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, Brasil. Adotando o conceito de gênero de Joan Scott (1990), por meio dos estudos de Rosabeth Kanter (1977 e 1993) de Joan Acker (1990) e Santos e Amâncio (2014) aborda o debate sobre a desigualdade de gênero apresentando o conceito de tokenismo/sobreminoria e de organização genderizada. A pesquisa analisa a teoria neutra das organizações laborais que sustenta que a desigualdade nos locais de trabalho é consequência da neutralidade atribuída às instituições que na verdade são baseadas no gênero masculino, conhecida como genderização. A segregação vertical é contextualizada por metáforas compiladas do Manual "Gênero de Mudança Organizacional" (Casaca & Lortie, 2018), partindo do conceito de "teto de vidro" (Steil, A. V. 1997), que simboliza as barreiras invisíveis que dificultam a trajetória feminina até os cargos de maior poder. Além disso, o trabalho examina a representação feminina nas Supremas Cortes de países da América Latina (Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe - CEPAL, 2022), bem como, trabalhos recentes sobre a presença das mulheres na magistratura brasileira (Bonelli & Oliveira, 2020; Bonelli, 2011; Fragale Filho, 2015; Severi & Jesus Filho, 2022; Sciamarella, 2020; Yoshida & Held, 2019; Yoshida, 2022), juntamente com dados disponíveis no país (Conselho Nacional de Justiça – CNJ e Associação Juízes Federais - AJUFE). Nesta senda, este estudo tem como objetivo investigar se as mulheres magistradas do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná são afetadas pela organização de trabalho baseada no gênero masculino, uma vez que ocupam posições de destaque na hierarquia da instituição e são consideradas símbolos. Em virtude da escassez de informações específicas sobre a temática no contexto do Tribunal em voga, optou-se pela aplicação de um questionário, o qual obteve a participação de 74 juízas de direito da instituição num universo de 354 mulheres. Os resultados da pesquisa indicam que as magistradas paranaenses enfrentam obstáculos institucionais, preconceito e discriminação no seu percurso profissional, desde o ingresso na carreira até a promoção e nas designações para assumir cargos administrativos na instituição.

Palavras-chave: Desigualdade(s) de gênero. Magistratura. Organização genderizada. Barreiras invisíveis. Tribunal de Justiça do Estado do Paraná.

ABSTRACT

The present investigation adopts a gender perspective to examine the impact of gendered organization on the careers of female judges at the Court of Justice of the State of Paraná, Brazil. Drawing on Joan Scott's (1990) concept of gender and the studies of Rosabeth Kanter (1977 and 1993), Joan Acker (1990), and Santos and Amâncio (2014), the research addresses the debate on gender inequality, presenting the concept of tokenism/underrepresentation and gendered organization. The study analyzes the neutral theory of organizational labor that holds that workplace inequality is a consequence of the neutrality attributed to institutions that are, in fact, based on male gender, known as genderization. Vertical segregation is contextualized through metaphors compiled from the "Organizational Change Gender Manual" (Casaca & Lortie, 2018), starting from the concept of the "glass ceiling" (Steil, A. V. 1997), which symbolizes the invisible barriers that hinder women's trajectory to higher-ranking positions. Additionally, the work examines the female representation in the Supreme Courts of Latin American countries (Economic Commission for Latin America and the Caribbean - ECLAC, 2022), as well as recent studies on the presence of women in the Brazilian judiciary (Bonelli & Oliveira, 2020; Bonelli, 2011; Fragale Filho, 2015; Severi & Jesus Filho, 2022; Sciamarella, 2020; Yoshida & Held, 2019; Yoshida, 2022), along with available data in the country (National Council of Justice - CNJ and Federal Judges Association - AJUFE). In this regard, this study aims to investigate whether female judges at the Court of Justice of the State of Paraná are affected by the male gender-based organizational structure, given that they hold prominent positions in the institution's hierarchy and are considered symbols. Due to the scarcity of specific information on the subject in the context of the Court in question, a questionnaire was applied, which obtained the participation of 74 female judges in the institution out of a total of 354 women. The research results indicate that female judges from Paraná face institutional obstacles, prejudice, and discrimination in their professional path, from entry into the career to promotion and appointment to administrative positions in the institution.

Keywords: Gender inequality(-ies). Magistracy. Gendered organization. Invisible barriers. Court of Justice of the State of Paraná.

Para Maria Eduarda e Maria Luísa.

AGRADECIMENTOS

No ano de 2020, o mundo enfrentou uma situação sem precedentes: a pandemia da COVID-19. No Brasil, milhares de pessoas foram vitimadas pela doença, tornando esse momento ainda mais delicado. Foi nesse contexto turbulento que comecei minha jornada no Mestrado da Universidade Aberta de Portugal. A aprovação na seleção e a oportunidade de estudar em uma instituição estrangeira se mostraram como válvulas de escape cruciais para não sucumbir à pressão. Além disso, pude entrar em contato com estudantes de todo o mundo que também vivenciavam essa situação ímpar, o que trouxe uma perspectiva mais ampla e enriquecedora.

Foi uma jornada única, muitas aulas, trabalhos, pesquisas, encontros síncronos, reflexões, trocas de experiências entre pessoas de diversos países, culturas e continentes, todos com o mesmo objetivo: estudar História da Mulher, Gênero, Cidadania e Desenvolvimento. Infelizmente, diante dessa diversidade, pude constatar que a mulher continua em uma posição subalterna em relação aos homens, nos mais diversos países, em todas as classes sociais, sempre. E, pergunto-me, por quê?

É fato que a minha criação familiar não fez a distinção: “mulher pode isto e não pode aquilo”; e somente após sair da minha “bolha” que, pela primeira vez, vi-me impedida e tolhida nas minhas atitudes. Desde então, a necessidade de responder esse porquê tem me acompanhado, e minha inquietação aumentou em relação ao tema em razão do lugar que ocupo como mulher magistrada.

Em 2005, ingressei por concurso público de provas e títulos na carreira da magistratura do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná (TJPR), com apenas vinte e seis anos, solteira e sem filhos. Casei e tive duas filhas, estando atualmente com dezesseis anos de carreira. Foi uma jornada muitas vezes árdua e dolorosa, com altos e baixos, não especificamente pela profissão em si, mas como um todo. Me refiro ao ônus de ser mulher em uma sociedade marcada pela desigualdade de gênero, e por estar inserida em uma carreira construída e estruturada sobre o paradigma masculino, uma profissão genderizada. Muitas vezes me questioneei se havia feito a opção profissional correta. A solidão institucional que nós, mulheres,

vivemos, frequentemente nos impede de enxergar que o problema não é a nossa escolha em sermos juízas de Direito, mas a estrutura organizacional de trabalho da nossa Instituição.

Após quase duas décadas de exercício da minha profissão, percebi que as organizações de trabalho são inflexíveis com as mulheres. Em geral, os cargos de base são reservados para as trabalhadoras do sexo feminino, os de poder, como a magistratura, a presença feminina é um meio de informar à sociedade que, sim, é possível que mulheres ocupem tais espaços, mesmo que isso custe a elas um alto grau de julgamento e riscos no exercício profissional.

Hoje, finalizando esta pesquisa e a minha jornada neste (intenso) processo de aprendizagem, haja vista que toda a desconstrução é dolorida, mas também revigorante e necessária para a nossa evolução, obtive algumas respostas. Por esse motivo, o meu primeiro agradecimento é para Universidade Aberta de Portugal, incluindo minhas professoras e professores, que souberam compartilhar os seus conhecimentos com muita qualidade, técnica e acolhimento.

Confesso que conciliar a vida profissional com as vidas acadêmica e pessoal – magistrada, pesquisadora, esposa e mãe –, é extremamente exaustivo, ainda mais, durante uma pandemia. Não foram poucas as vezes que ponderei desistir. A minha vida quotidiana acabou se tornando um laboratório para o desenvolvimento da pesquisa. Ler os inúmeros artigos científicos, livros e dados sobre o tema, abriu-me os olhos para a mulher privilegiada que sou, por ter um companheiro como o Fabio, que divide o trabalho doméstico e do cuidado comigo desde sempre.

Assim, agradeço ao meu esposo, ao meu melhor amigo, o homem com quem decidi partilhar a vida e formar a nossa família. Você, Fabio, foi determinante para a finalização deste mestrado, bem como para todo o desenvolvimento construtivo deste trabalho.

Maria Eduarda e Maria Luísa, vocês são meu coração fora do peito, a minha parte mais evoluída. Agradeço todo o carinho, a paciência e a compreensão que tiveram com a mamãe durante toda essa caminhada. Vocês são minha inspiração. “A melhor maneira de cultivarmos a coragem nas nossas filhas e em outras jovens é sendo um exemplo. Se elas virem as suas mães e outras mulheres nas suas vidas

seguindo em frente apesar do medo, elas vão saber que é possível” (Steinem, 1992: n. p.).

À minha base familiar, mãe Nalva e ao meu pai Pedro, manas Lucimara e Lucélia gostaria de expressar meu profundo agradecimento pelo incentivo e amor.

Às minhas orientadoras, muito obrigada pela sabedoria, sororidade e exímio conhecimento que me passaram. Que carinho tenho por vocês! À querida Gisele Fabbris, minha confidente de pesquisa, revisora e amiga que esteve do meu lado em todas as idas e vindas desta pesquisa.

Ao Grupo de Pesquisa em Gênero, Direitos Humanos e Acesso à Justiça da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (ENFAM), do qual faço parte. Agradeço a todas as pesquisadoras em nome da professora Adriana Ramos de Mello. Vocês foram meu pilar de conhecimento.

Minha enorme gratidão também a todas as integrantes do Grupo de Trabalho e de Estudos Interinstitucional de Gênero do Estado do Paraná, a quem agradeço na pessoa da Procuradora de Justiça Dra. Mônica Louise de Azevedo.

A todas e todos os membros da Comissão de Igualdade e Gênero do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, meus agradecimentos na pessoa da Desembargadora Maria Aparecida Blanco de Lima.

Meu profundo agradecimento a minha funcionária Juvete Honorato, ao meu Gabinete e a minha terapeuta Dra. Juliane Goldoni Borges, que foram minha rede de apoio.

Admito ser inviável nomear todas as pessoas que se encontraram ao meu lado neste percurso de conhecimento, por isso, de modo geral, agradeço a todas aquelas que me apoiaram nesta jornada de desenvolvimento acadêmico e pessoal, contribuindo, de alguma forma, para o meu crescimento.



UNIVERSIDADE
AbERTA
www.uab.pt

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

STATEMENT OF INTEGRITY

Declaro ter atuado com integridade na elaboração da presente dissertação/tese. Confirmando que em todo o trabalho conducente à sua elaboração não recorri à prática de plágio ou a qualquer outra forma de falsificação de resultados.

Mais declaro que tomei conhecimento integral do Regulamento Disciplinar da Universidade Aberta, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 215, de 6 de novembro de 2013.

I hereby declare having conducted my thesis with integrity. I confirm that I have not used plagiarism or any form of falsification of results in the process of the thesis elaboration.

I further declare that I have fully acknowledged Disciplinary Regulations of the Universidade Aberta (regulation published in the official journal Diário da República, 2.ª série, N.º 215, de 6 de novembro de 2013).

Universidade Aberta, 20 de março de 2023.

Nome completo/Full name: LUCIENE OLIVEIRA VIZZOTTO ZANETTI

Assinatura/Signature:

Luciene O V Zanetti

manuscrita ou digital / handwritten or digital

ÍNDICE

| | | |
|-------|---|----|
| | INTRODUÇÃO | 14 |
| 1 | GÊNERO E ORGANIZAÇÕES, TEORIA EM TORNO DAS DESIGUALDADES | 19 |
| 1.1 | A SEGREGAÇÃO SEXUAL VERTICAL | 23 |
| 1.2 | A REPRESENTATIVIDADE FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO NA AMÉRICA LATINA | 26 |
| 1.3 | MULHERES NOS TRIBUNAIS BRASILEIROS | 34 |
| 1.3.1 | Possíveis explicações para a desigualdade de gênero na magistratura brasileira | 36 |
| 2 | INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA: ESTUDO DE CASO NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARANÁ, BRASIL | 39 |
| 2.1 | OPÇÕES METODOLÓGICAS | 43 |
| 2.2 | REPRESENTATIVIDADE NA PESQUISA | 44 |
| 2.3 | MATRIZ DE AMARRAÇÃO: HÁ IMPACTO NA CARREIRA DAS MULHERES MAGISTRADAS DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARANÁ EM RAZÃO DA ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO SER COM BASE NO GÊNERO MASCULINO (GENDERIZADA)? | 48 |
| 2.4 | ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS..... | 51 |
| | CONSIDERAÇÕES FINAIS | 76 |
| | REFERÊNCIAS | 82 |
| | ANEXOS | 88 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | | |
|-------------|---|----|
| Gráfico 1.1 | – Poder judicial: porcentagem de mulheres ministras no Superior Tribunal de Justiça ou Suprema Corte – América Latina | 27 |
| Gráfico 1.2 | – Poder judicial: porcentagem de mulheres ministras no Superior Tribunal de Justiça ou Suprema Corte – Brasil/Chile | 29 |
| Gráfico 1.3 | – Poder judiciário: porcentagem de mulheres ministras no Superior Tribunal de Justiça ou Suprema Corte – Brasil/Argentina | 30 |
| Gráfico 1.4 | – Poder judicial: porcentagem de mulheres ministras no Superior Tribunal de Justiça ou Suprema Corte – Brasil/Bolívia | 32 |
| Gráfico 1.5 | – Entrada de mulheres na magistratura brasileira | 35 |
| Gráfico 1.6 | – Percentual de Magistradas no Poder Judiciário Brasileiro | 36 |
| Gráfico 2.1 | – A magistratura paranaense, recorte de gênero e posição na carreira | 42 |
| Gráfico 2.2 | – Principais barreiras para as magistradas do TJPR | 62 |
| Gráfico 2.3 | – Situações vivenciadas durante o período de gestação, no exercício da magistratura | 67 |
| Gráfico 2.4 | – Situações vivenciadas após a gestação, no exercício da magistratura | 68 |
| Gráfico 2.5 | – Divisão sexual do trabalho | 71 |

ÍNDICE DE QUADROS

| | |
|--|----|
| Quadro 2.1 – Matriz de Amarração | 49 |
|--|----|

ÍNDICE DE FIGURAS

| | | |
|------------|--|-----------|
| Figura 1.1 | – Poder Judicial: porcentagem de mulheres ministras no Tribunal Superior de Justiça ou Corte Suprema – Mapa América Latina | 33 |
| Figura 2.1 | – Principais termos relatados terem sido ouvidos pelas partes em prova oral da magistratura | 53 |
| Figura 2.2 | – Principais termos em dificuldades para qualificação | 56 |

LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÔNIMOS

| | | |
|---------|---|--|
| AJUFE | – | Associação dos Juízes Federais do Brasil |
| AMB | – | Associação dos Magistrados Brasileiros |
| CEPAL | – | Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe |
| CF | – | Constituição Federal |
| CNJ | – | Conselho Nacional de Justiça |
| DGRH | – | Departamento de Gestão de Recursos Humanos |
| ENFAM | – | Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados |
| IAWJ | – | <i>International Association Of Women Judges</i> |
| LIIODS | – | Laboratório de Inovação, Inteligência e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável |
| MEC | – | Ministério da Educação |
| MEM-GCD | – | Mestrado em Estudos sobre as Mulheres – Gênero, Cidadania e Desenvolvimento |
| ODS | – | Objetivos do Desenvolvimento Sustentável |
| ONU | – | Organização das Nações Unidas |
| STF | – | Supremo Tribunal Federal |
| STJ | – | Superior Tribunal de Justiça |
| TJPR | – | Tribunal de Justiça do Estado do Paraná |

INTRODUÇÃO

O fenômeno da discriminação de gênero nas organizações de trabalho é um assunto cada vez mais debatido por estudiosas e estudiosos da área. Segundo Santos e Amâncio (2014: 701), a segregação de gênero nas profissões contribui para perpetuar estereótipos entre homens e mulheres, impedindo que estas ultrapassem barreiras em carreiras de poder e status elevados na sociedade. Embora possa parecer que o tema já tenha sido superado, a discriminação de gênero ainda exerce uma grande influência em vários aspectos da carreira profissional de mulheres.

A atribuição de qualificações específicas a determinadas profissões parece perpetuar a seletividade de gênero, com algumas especialidades tradicionalmente associadas ao gênero feminino e outras ao masculino. De acordo com Galvane *et al.* (2015), a divisão sexual do trabalho é resultado da história e é decorrente de um processo evolutivo do pensamento social, que sugere que existem habilidades específicas inatas a homens e mulheres.

A percepção atual da sociedade ainda integra uma visão funcionalista, segundo a qual as mulheres são encarregadas de responsabilidades específicas em seu contexto doméstico, tais como a manutenção e a organização do lar, o cuidado e a educação das filhas e dos filhos e o tratamento priorizado do marido, enquanto este tem maior propensão para se especializar numa atividade remunerada (Becker, 1993, Parsons, 1956). Mesmo mulheres que ocupam posições de liderança e poder são frequentemente questionadas quanto à sua autoridade profissional, tanto por homens subordinados, quanto por outras mulheres. Embora estejam altamente capacitadas para determinadas funções, a atuação feminina é frequentemente posta em dúvida, o que não ocorre com os homens, mesmo que sua qualificação seja inferior (Santos & Amâncio, 2014).

No Brasil, o acesso à magistratura é, aparentemente¹, ligado a competências profissionais, dada a exigência de aprovação em concursos públicos de ampla concorrência, nos quais se demanda um alto desempenho das pessoas candidatas. Na prática, as trajetórias de carreira ainda diferem a depender do gênero. Uma das razões para isso é o fato de que “nada nas organizações de trabalho, desde as hierarquias às tarefas e à organização do trabalho, é neutro no que concerne ao gênero, envolvendo suposições e expectativas, profundamente enraizadas sobre o gênero e sobre as/os trabalhadoras/es” (Santos & Amâncio, 2014: 711).

A estrutura social das instituições, como o Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, é construída baseada no regime de gênero, em uma organização “genderizada”. É essa construção que produz desigualdades, discriminações e muitas outras injustiças (Santos & Amâncio, 2014). Na nossa sociedade, a segregação de gênero nas profissões está relacionada à predominância de padrões masculinos, beneficiando, assim, os homens, e não é diferente no Poder Judiciário Brasileiro.

Em 2018, o Conselho Nacional de Justiça instituiu, por intermédio da Resolução nº 255, a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário, que determinou que todos os ramos e unidades do Poder Judiciário deveriam adotar medidas tendentes a assegurar a igualdade de gênero no ambiente institucional. No bojo da referida Resolução, o artigo 2º dispõe o objetivo a ser alcançado:

Todos os ramos e unidades do Poder Judiciário deverão adotar medidas tendentes a assegurar a igualdade de gênero no ambiente institucional, propondo diretrizes e mecanismos que orientem os órgãos judiciais a atuar para incentivar a participação de mulheres nos cargos de chefia e assessoramento, em bancas de concurso e como expositoras em eventos institucionais.

(CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2018: 3)

No ano seguinte, em 2019, outra importante resolução foi lançada pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), sob o nº 296, que deu origem a diversas

¹ A pesquisa "Análise da Representatividade Feminina na Magistratura: uma década de tendências" (Santos, 2022), examina a participação de mulheres na magistratura ao longo dos últimos anos. Os resultados apontam para uma tendência de diminuição no ingresso de mulheres na magistratura, apesar de uma maior presença feminina nas universidades e na participação em concursos públicos. A pesquisa sugere a existência de barreiras estruturais e culturais que impedem ou desestimulam o ingresso de mulheres nesse setor, mesmo com políticas de igualdade de gênero em vigor.

Comissões Permanentes, como a de Acompanhamento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e da Agenda 2030, com competência para: I - acompanhar a atuação do Comitê Interinstitucional destinado a apresentar estudos e proposta de integração de metas do Poder Judiciário com as metas e indicadores dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável; II - propor estudos sobre temas abordados na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, observadas as diretrizes da Estratégica Nacional do Poder Judiciário; III - propor políticas judiciárias voltadas à promoção do desenvolvimento sustentável; IV - representar o CNJ no processo de diálogo com entes federativos e sociedade civil para a implantação da Agenda 2030 no âmbito do Poder Judiciário; V - monitorar as ações relacionadas à Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no âmbito do Poder Judiciário; e VI - coordenar o Laboratório de Inovação, Inteligência e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (LIIODS), atividades, projetos e eventos relacionados à temática dos objetivos de desenvolvimento sustentável (Art. 14 da Resolução nº 296/2019, do CNJ).

As duas resoluções representam uma iniciativa importante para a implantação de uma nova política de igualdade de gênero, que auxilie a ampliação da participação feminina nos órgãos judiciais, e corrija as desigualdades de gênero existentes em todo o Sistema de Justiça. No entanto, o caráter genérico desses documentos dificulta a implementação de ações afirmativas no tema.

Em artigo publicado em 13 de dezembro de 2022, a então Presidenta do Supremo Tribunal Federal e do Conselho Nacional de Justiça brasileiros, ministra juíza Rosa Weber, destacou o compromisso do CNJ na campanha “21 Dias de Ativismo pelo Fim da Violência Contra a Mulher”, reforçando a importância do esforço conjunto “para a construção de um novo tempo, com a promoção da equidade entre mulheres e homens”². Na prática, é possível observar que o aumento de mulheres na composição da magistratura brasileira nos últimos 20 anos não interferiu sobremaneira quando se avalia a participação feminina, sobretudo nas posições hierárquicas mais altas das carreiras e nas funções de

² Conselho Nacional de Justiça. (2022). Judiciário pela eliminação da violência contra a mulher. CNJ Notícias. <https://www.cnj.jus.br/artigo-judiciario-pela-eliminacao-da-violencia-contra-a-mulher/>

presidência de tribunais ou comissões (Severi & Jesus Filho, 2022: 209). Diante da assimetria na participação feminina na magistratura, surgem inúmeros questionamentos sobre a atuação das juízas, o percurso de suas carreiras e a sua ocupação na organização de trabalho do Sistema de Justiça. Nesse aspecto, carece de pesquisa o microcenário do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, no que concerne à equidade de gênero e aos impactos na carreira das mulheres magistradas paranaenses inseridas em uma organização de trabalho construída por homens e baseada no gênero masculino.

O presente trabalho é uma dissertação no âmbito do Mestrado em Estudos sobre as Mulheres – Gênero, Cidadania e Desenvolvimento (MEM-GCD) da Universidade Aberta de Portugal, sob orientação das professoras Rosana Albuquerque, Silvana Aparecida Mariano e Susana Ramalho Marques. O objetivo da pesquisa é analisar o(s) impacto(s) da organização de trabalho baseada no gênero masculino (genderização) na carreira das magistradas do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná - Brasil.

O gênero será, aqui, concebido como categoria analítica, tomando como referência Joan Scott (1990), e a desconstrução da oposição considerada como universal e atemporal entre homens e mulheres. A relação direta entre gênero e poder, sustentada por Scott, apresenta o gênero como uma forma de se começar a significar as relações de poder por relações sociais baseadas nas diferenças entre os sexos (Piscitelli, 2008). A metodologia utilizada é do tipo mista, a partir de pesquisa quantitativa e qualitativa. Os estudos serão iniciados mediante uma conexão ascendente, ou seja, parte-se da análise de fatos generalistas para os de caráter específico, contextualizando as leis e as teorias no desenrolar do processo fenomenológico (Lakatos & Marconi, 2017).

Em razão da atuação profissional como magistrada desta pesquisadora, foram utilizadas a técnica de observação participante. O objetivo que se pretende com os resultados da pesquisa é auxiliar a reflexão e a mudança da organização do trabalho da magistratura paranaense, em especial na elaboração de estratégias práticas e teóricas, que estimulem a diversidade e a igualdade de gênero, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

A primeira parte da pesquisa apresenta uma interlocução entre gênero, organizações de trabalho e segregação de gênero nas profissões. Os “contextos de sobreminoria” são abordados com base no trabalho de Santos e Amâncio (2014), os quais introduzem o conceito a partir de uma perspectiva intergrupala, buscando conhecer as reações à discriminação por parte do grupo dominado, com base no tokenismo de Kanter (1977, 1993); da perspectiva de gênero neutro e organizações, de Acker (1990); e nas pesquisas sobre gênero e mudança organizacional de Casaca e Lortie (2018).

A pesquisa se desenvolve e contextualiza a desigualdade de gênero na magistratura, no âmbito da América Latina; afunila a discussão exibindo estatísticas da participação feminina na magistratura brasileira; e termina apresentado o Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, universo empírico da investigação. A atual conjuntura da magistratura brasileira é traçada com base em relatórios oficiais e principalmente nas investigações de Sciamarella (2020), Bonelli (2011) e Severi & Jesus Filho (2022).

A segunda parte do trabalho descreve e justifica a opção metodológica escolhida para o desenvolvimento, elaboração e aplicação de um questionário com perguntas objetivas e algumas abertas, por meio de envio de formulários digitais, a um grupo de juízas do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. Após coleta e análise, os resultados são apresentados, de forma a responder à seguinte questão de partida:

A organização de trabalho com base no gênero masculino – “genderizada” –, impacta a carreira das mulheres magistradas do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná – Brasil?

1 GÊNERO E ORGANIZAÇÕES, TEORIAS EM TORNO DAS DESIGUALDADES

Diversas/os autoras buscaram investigar a desigualdade de gênero nas organizações de trabalho. Os estudos de Kanter (1977; 1993)³ fornecem importantes registros sobre o tema. Durante cinco anos, Kanter (1977, 1993) realizou um estudo de caso utilizando técnicas de observação e entrevista individual. A pesquisa envolveu um grupo de 20 mulheres que trabalhavam em uma empresa multinacional nos EUA, atuando em um contexto de sub-representação em relação aos 300 funcionários do setor de vendas. A autora concluiu que a proporção numérica é um aspecto crucial na vida social, especialmente para entender as interações entre grupos formados por indivíduos de diferentes categorias sociais (Kanter, 1977). Grupos com variações na proporção numérica de pessoas de diferentes tipos sociais apresentam dinâmicas e processos distintos. Essas diferenças não são apenas resultado da diversidade cultural, mas refletem os efeitos do contato entre as categorias como função da sua representação proporcional no sistema. A autora atribui à menor proporção numérica ou à condição de sobremínoria o principal obstáculo a ser enfrentado por essas mulheres. Kanter aponta dois outros fatores que criam barreiras, a saber: 1) a estrutura de oportunidades, que reduz as chances de formação e promoção; 2) a escassez de poder e recursos (Kanter, 1977 como citado em Santos & Amâncio, 2014). A partir desses fatores, a autora introduz o conceito de tokenismo, que descreve um contexto intergrupar em que somente parte dos membros qualificados do grupo, denominados símbolos ou tokens, são aceitos em posições que, no geral, são destinadas a membros dos grupos dominantes (Santos & Amâncio, 2014).

De acordo com as concepções estereotípicas dominantes, o perfil de liderança estaria associado às características masculinas, fator que dificulta a ascensão profissional feminina, na medida em que a “ética masculina” (Kanter, 1997) se apresenta como um princípio de exclusão, por comportar em si as

³ Rosabeth Moss Kanter é uma professora americana de Empreendedorismo e Inovação Global na *Harvard Business School*. É conhecida por sua pesquisa sobre liderança, diversidade e equidade de gênero em organizações. As obras mencionadas, *Men and Women of the Corporation* (1977) e *The Change Masters* (1993), são importantes contribuições da autora na área da liderança e diversidade de gênero nas organizações, segundo informações coletadas em Wikipedia Contributors (2022). *Rosabeth Moss Kanter*. In Wikipedia, The Free Encyclopedia.

características de gestão socialmente associadas a certos homens. Como a presença dos homens em organizações de trabalho ocorre desde os primórdios, o masculino passou a ser considerado como gênero neutro, tornando o comportamento masculino o elemento definidor das expectativas sociais dentro das estruturas organizacionais (Santos & Amâncio, 2014).

Em um contexto que permite interpretações variadas, em que apenas alguns indivíduos, os tokens, parecem superar as barreiras e ascender à classe dominante, abre-se uma brecha que pode fazer crer que, nesses casos, o critério seja ligado ao mérito pessoal. A baixa representação transmite uma mensagem de que é preciso enfrentar um percurso árduo de discriminação para ascender profissionalmente, criando um contexto em que parece muito distante a possibilidade de êxito, causando insegurança e incerteza entre as/os integrantes desses grupos minoritários. Dessa forma, os três grupos – as/os dominadas, as/os símbolos e as/os dominantes – enfrentam dificuldades para delimitar as fronteiras entre os grupos. Ao abrir espaço para conceitos como meritocracia e discriminação, confundem seu posicionamento como grupo, criando instabilidade na defesa do coletivo, e o caráter individualista se sobrepõe, enfraquecendo as ações coletivas em prol do bem comum.

Existem outros fatores, além dos identificados por Kanter, que impactam a interação e desempenho de grupos no ambiente organizacional. Os fatores podem ser estruturais, culturais, sociais e psicológicos, e trazem para a investigação feminista mais recente o questionamento sobre a “neutralidade” do gênero, adicionando ao contexto a constatação que “as organizações e os trabalhadores são influenciados pelo regime de gênero” (Santos & Amâncio, 2014: 712). As conclusões de Kanter desconsideravam um contexto marcado pelo gênero na organização e no local de trabalho que preserva e reproduz a ordem de gênero vigente na sociedade (Connell, 2002 *apud* Santos e Amâncio 2014). A sua perspectiva “neutra”, no debate de gênero, excluía o impacto de todo o comportamento imposto às mulheres pela sociedade. Isso, pois, os impactos à vida de homens e mulheres são muito diferentes. Os números não representam a única maneira de se estudar a discriminação. Grupos minoritários, de gêneros opostos, sentem um impacto negativo maior pela sua condição, ao contrário de um grupo

minoritário, se formado por homens (Williams, 1995 como citado em Santos & Amâncio, 2014).

Na investigação feminista atual, Acker⁴ (1990) questiona a supremacia masculina no ambiente de trabalho, promovida por pressões invisíveis que impulsionam os homens hierarquicamente, em contraposição ao que ocorre com as mulheres. Isso, porque as organizações de trabalho não agem de forma neutra, visto que a sua estrutura social é construída e baseada no regime de gênero, ou seja, trata-se de uma organização genderizada. Segundo Acker (1990: 140), são três as principais razões: 1) a segregação do trabalho, incluindo-se o remunerado e o não remunerado, tem origem nas organizações de trabalho, que diferenciam os papéis exercidos entre homens e mulheres; 2) a diferenciação nos cargos e proventos recebidos por homens e mulheres; 3) a reprodução e criação dos papéis de gênero nas organizações de trabalho, nas quais as mulheres são postas em espaços, no intuito de desenvolverem tarefas que os homens entendem que devem ser por elas desenvolvidas, como, por exemplo, as que envolvem os papéis de pessoas passivas e emocionais. “Os estereótipos de gênero sustentam pressupostos sobre profissões, setores, funções e cargos adequados a homens e a mulheres, estando na base da persistência de padrões de segregação sexual horizontal e vertical (tetos de vidro)” (Casaca & Lortie, 2018: 20), afigurando-se tanto como critérios de recrutamento como de avaliação de desempenho e progressão profissional.

O gênero está enraizado nas estruturas sociais e nas organizações de trabalho, moldando as oportunidades, condições e trajetórias de vida dos indivíduos (Acker, 1990; Connell, 2003; Martin, 2002). Acker sublinha que as organizações, embora sejam tradicionalmente teorizadas como neutras do ponto de vista do

⁴ Joan Acker é uma socióloga e teórica de gênero americana, conhecida por sua pesquisa sobre a divisão sexual do trabalho e a posição das mulheres na sociedade e no trabalho. Ela é professora emérita na Universidade de Oregon. É considerada uma das principais teóricas feministas da sociologia e uma defensora da igualdade de gênero. Acker tem sido influente na compreensão da divisão sexual do trabalho e da estrutura de gênero em organizações. Alguns de seus principais trabalhos incluem *Equality Routes: The Case of Gender* e *Gendering Organizational Theory*. Acker também é conhecida por sua abordagem interseccional à teoria de gênero, que reconhece a interação de gênero com outras identidades, como raça, classe e orientação sexual. (Wikipedia Contributors. (2021, November 9). *Joan Acker*. In Wikipedia, The Free Encyclopedia. Retrieved February 10, 2023, from https://en.wikipedia.org/wiki/Joan_Acker).

gênero, têm embutida a “marca” do gênero nas suas estruturas, políticas, normas e processos organizacionais e de gestão, bem como em suas práticas e interações sociais. Na visão da autora, ao longo dos tempos, as organizações foram maioritariamente conceptualizadas, desenhadas e controladas por homens, dado que as características tradicionalmente associadas a eles tendem a ser as mais valorizadas:

[...] o trabalhador neutro que ocupa o posto de trabalho abstrato é, na verdade, um trabalhador do sexo masculino, cuja vida está centrada no seu emprego a tempo inteiro, ao longo da vida, enquanto a sua mulher assegura as suas necessidades pessoais e das suas crianças.

(Acker, 1990: 149)

As organizações passaram igualmente a ser concebidas como “fábricas de gênero” – contextos dinâmicos que, a partir de ações individuais e coletivas, são criadas, reproduzidas (ou desconstruídas) as representações simbólicas tradicionais em torno do gênero e da divisão sexual do trabalho (Caiás *et al.*, 2014).

No lugar da visão em torno de organizações neutras, o debate teórico tem evoluído no sentido de reconhecer que as organizações são “regimes de gênero” que refletem a ordem de gênero mais vasta, estando impregnadas das representações sociais dominantes acerca da masculinidade e da feminilidade, dos papéis sociais das mulheres e dos homens e da sobrevalorização conferida aos atributos entendidos como masculinos em detrimento dos femininos (Connell, 2003). Assim, mesmo identificando algumas barreiras na carreira de homens em algumas profissões – como enfermeiros e professores, visto o caráter genderizado feminino dessas atividades – existe um contexto que conduz implicitamente para que, por ser homem, o sujeito acabe impulsionado nessas carreiras, com base no estereótipo de que o homem é mais capaz para liderar, ainda que tais atividades, em geral, sejam entendidas como femininas (Williams, 1995 como citado em Santos & Amâncio, 2014). Daí se constata a existência de vantagens estruturais que tendem a sempre favorecer o gênero masculino, tanto em representatividade, sendo indiferente estar em menor ou maior número, quanto na dinâmica como símbolo (tokens).

1.1 A SEGREGAÇÃO SEXUAL VERTICAL

Na literatura, é possível encontrar várias metáforas usadas para exprimir a sub-representação de mulheres em posições de liderança e gestão. De fato, esta é uma ferramenta útil para a compreensão dos padrões de diferenciação entre homens e mulheres nos espaços organizacionais. O conceito de segregação sexual vertical descreve a propensão para que mulheres e homens se agrupem em níveis distintos da hierarquia no interior das organizações, com menor representatividade feminina nos cargos e níveis superiores (Watson, 2008 como citado em Casaca & Lortie, 2018). Nesse sentido, o conceito apreende as hierarquias profissionais enquanto hierarquias de gênero (Witz, 1997 como citado em Casaca & Lortie, 2018).

Casaca e Lortie (2017), citando Hymowitz e Schellhardt (1986), mencionam outras metáforas, como a do “teto de vidro”, que representa os obstáculos organizacionais mais sutis, ou mesmo invisíveis, que impedem a progressão profissional das mulheres e a sua nomeação ou promoção para cargos cimeiros nas organizações, independentemente de suas qualificações, desempenho ou dedicação profissional (Hymowitz & Schellhardt, 1986 como citado em Casaca & Lortie, 2017: 10). Existem vertentes de pesquisa que apresentam justificativas concretas para o fenômeno do “teto de vidro”, e para como isso impacta a carreira das mulheres.

O teto de vidro é uma barreira que, de tão sutil, é transparente, mas que por si só, é suficiente para impossibilitar que uma mulher ascenda aos mais altos níveis de hierarquia organizacional. As mulheres são afetadas enquanto grupo ao serem impedidas de avançarem na sua carreira, exclusivamente pelo seu gênero. As razões para isto não estão presentes somente na forma onde os espaços de trabalho estão organizados. O sexo de uma pessoa é uma das principais características da sua identidade, com grande peso nas expectativas geradas quanto o papel exercido nas relações interpessoais e de trabalho.

(Steil, A. V., 1997)

Paralelo ao fenômeno do “teto de vidro” está a metáfora do “penhasco de vidro”, sugerida por Michele Ryan e S. Alexander Haslam (2005; 2007). Esse fenômeno acontece quando as mulheres que finalmente conseguem quebrar o teto de vidro, se deparam com ocupações em cargos pouco realistas, voltados a comprometer o seu desempenho. Os estudos demonstram que as mulheres, mais

do que os homens, estão fadadas ao fracasso quando ocupam os cargos de alto escalão.

Estes postos trazem consigo metas irrealistas ou objetivos demasiadamente ambiciosos, aumentando os julgamentos sobre elas, de modo que, qualquer falha as expõe a um grande nível de críticas, prejudicando a sua imagem e ocasionando a queda abrupta do topo.

(Casaca & Lortie, 2018: 16)

Um dilema frequente enfrentado pelas mulheres, que também se traduz como um obstáculo, é o da “multiplicidade de dilemas” ou “*double standard dilemma*”, ou seja, trata-se da impossibilidade de as mulheres escaparem às críticas que, ora as questiona por não serem suficientemente fortes, objetivas e racionais nos processos de tomada de decisão, ora cobram um comportamento no ideal de feminilidade e fragilidade (Early & Carli, 2007: 66).

O manual "Gênero de Mudança Organizacional" (Casaca & Lortie, 2018) quando menciona a barreira acima enfrentada por algumas mulheres no ambiente de trabalho, cita, entre outros, dois dilemas: o fenômeno conhecido como "frozen rabbit" e a estratégia conhecida como "abelhas rainhas". O primeiro diz respeito à tática de invisibilidade adotada por algumas mulheres, que evitam expor seus conhecimentos profissionais para não chamar a atenção (Hymowitz & Schellhardt, 1986). O segundo se refere às mulheres que buscam identificação com comportamentos masculinos estereotipados para se inserirem no grupo dominante, criando atitudes conflitantes com outras mulheres e rejeitando a sororidade feminina ao obterem uma posição diferenciada e excepcional. Essa atitude é conhecida como "misoginia feminina" e expõe a forte concorrência entre grupos de mulheres, indo contra as expectativas de fortalecimento da solidariedade feminina (Mavin, Williams & Grandy, 2014, citado por Casaca & Lortie, 2018).

Assim, as mulheres encontram diversos obstáculos no percurso de suas carreiras, demandando uma trajetória repleta de altos e baixos, idas e vindas na busca por posições de liderança na estrutura organizacional. Em estudo realizado, Early e Carly (2007) designam como "O Labirinto da Liderança" os fatores que impedem as mulheres de alcançarem cargos de liderança, e que vão além da existência do teto de vidro. Atravessar este labirinto, de acordo com as autoras, não é uma tarefa fácil e direta, mas que requer persistência, autoconsciência do progresso e análise das peças futuras do quebra-cabeça. Dentro desse labirinto

encontram-se os seguintes pontos: 1) vestígios de preconceito; 2) exigências da vida familiar; e 3) subinvestimento de capital social.

A metáfora permite melhor compreender os desequilíbrios de gênero existentes na gestão de topo. Enquanto outras metáforas anteriores recaem exclusivamente sobre os obstáculos organizacionais, o labirinto de liderança engloba as várias frentes que compõem as trajetórias e as experiências das mulheres, realçando “a acumulação de muitos obstáculos ao longo desse percurso” (Early & Carly, 2007 como citado em Casaca & Lortie, 2018). A perspectiva de gênero se destaca como principal gatilho para o distanciamento entre os gêneros feminino e masculino nas organizações. Descreve bem a metáfora do “labirinto” o fato de as responsabilidades familiares recaírem, em regra, sobre as mulheres, razão que consome o tempo necessário para estabelecer relações de sociabilidade e construir redes profissionais e investir nas respectivas carreiras (Acker, 1990).

A escassez de capital social impede o acesso das mulheres aos códigos ou senhas que liberam o acesso às redes de decisão dominadas, maioritariamente, por homens. Na prática, as mulheres tendem a apresentar um déficit de capital social que cria obstáculos à progressão de carreira e ocupação de cargos estratégicos e de decisão, quando comparado aos homens. A flexibilidade total (de horários, viagens, mudanças etc.), sem dúvida, favorece aos homens, especialmente quando estes dispõem de uma esposa, baseada numa cultura onde se exime, em geral, os homens de obrigações familiares e relacionadas ao cuidado, o oposto do que ocorre com as mulheres.

(Casaca e Lortie, 2018: 17)

Estes elementos estão inscritos nas “culturas de carreirismo” (Collinson & Hearn, 1996), que exigem aos (homens) gestores uma dedicação ao trabalho durante horas a fio, o cumprimento de prazos apertados, a disponibilidade para realizar viagens em um registo regular e/ou para mudar de residência, se tal for requerido pela entidade empregadora. Exigências dessa ordem são, muitas vezes, incompatíveis com as responsabilidades familiares, explicando porque esses gestores tendem a apoiar-se nas respectivas mulheres para gerir todas as questões domésticas e familiares. O acúmulo de tarefas demanda que exista abertura para que a mulher possa percorrer as mesmas trajetórias proporcionadas aos homens, não somente no que se refere ao estudo e ao trabalho, mas também quanto ao tempo disponível para interações informais que decidem, muitas vezes, questões fundamentais nas organizações.

1.2 A REPRESENTATIVIDADE FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO NA AMÉRICA LATINA

A Conferência das Nações Unidas realizada no México, em 1975, formulou os princípios orientadores de políticas de gênero destinadas ao empoderamento da mulher. A Conferência resultou na “Declaração do México sobre a Igualdade da Mulher, Desenvolvimento e a Paz”, cujas conclusões podem ser resumidas no seguinte trecho destacado por Siqueira Castro (1983):

O desenvolvimento total e completo de qualquer país exige a participação máxima da mulher, assim como do homem em todos os campos: a subutilização do potencial de aproximadamente a metade da população mundial constitui um sério obstáculo ao desenvolvimento social e econômico. A fim de integrar a mulher no desenvolvimento, os Estados deviam dedicar-se a introduzir as reformas necessárias nas suas políticas econômicas e sociais, porque a mulher tem o direito de participar e contribuir para o esforço total do desenvolvimento. Sem obstância disto, o papel das metas econômicas e sociais, tão básicas para os direitos da mulher, não traz por si só a integração plena daquela, no desenvolvimento sob uma base de igualdade com o homem, a menos que se adotem medidas específicas para a eliminação de todas as formas de discriminação.

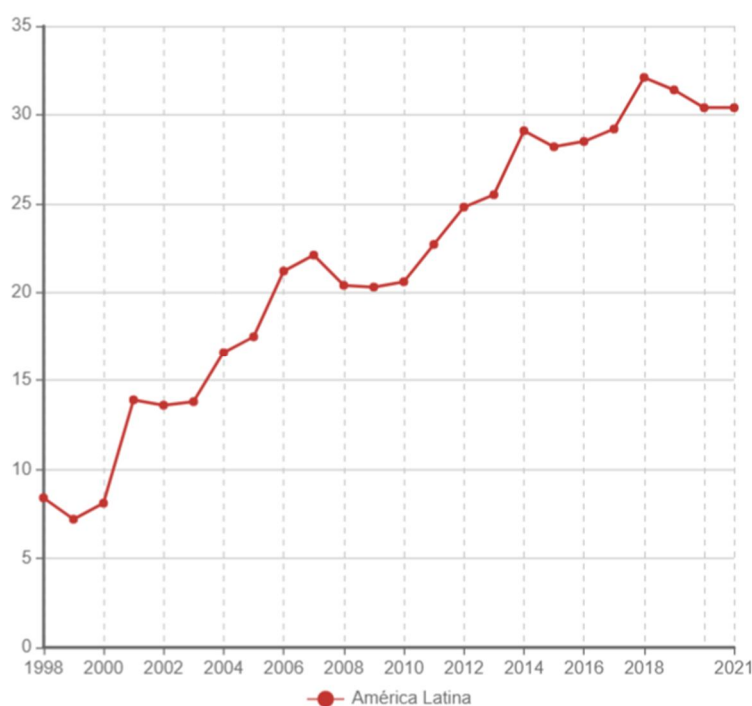
(Castro, 1983: 197)

Desde então, um conjunto de regras, leis, tratados e disposições vem sendo elaborado, com repercussão na maioria dos Estados-membros das Nações Unidas, como ocorreu no Brasil. A Declaração do México abriu caminho para ampliar a articulação internacional orientada à Igualdade da Mulher. A participação efetiva da mulher e a luta contra a desigualdade de gênero é uma bandeira internacional. Em 2015, reunidos em Nova Iorque, 193 países representados na Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) acordaram o estabelecimento da Agenda 2030, renovando a preocupação com a igualdade de gênero e com o empoderamento de mulheres e meninas no Objetivo para o Desenvolvimento Sustentável número 5.5, com a garantia de participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública.

Uma pesquisa da Associação dos Juizes Federais do Brasil (AJUFE), via Comissão AJUFE Mulheres, em parceria com a Universidade de Oxford, no Reino

Unido⁵, analisou a representatividade feminina, de 2000 a 2021, em 51 países e 52 tribunais, nos territórios da Europa, América do Norte e América Latina. O estudo abordou a diversidade nas suas múltiplas dimensões, tais como gênero, raça ou etnia, idade, origem social, cultural e econômica, além da participação em circuitos sociais que viabilizem a ascensão a postos na estrutura do Judiciário. Os dados referentes à participação de mulheres nos tribunais superiores da América Latina, em dezembro de 2021, mostram que elas correspondem a 30,4% do total, conforme apresentado a seguir (V. Gráfico 1.1.). Mesmo os países que avançaram na participação política feminina, como Colômbia, México e Nicarágua, ainda apresentam um percentual abaixo dos 35%. O percentual global é de 26% de mulheres nas cortes (CEPAL, 2021).

Gráfico 1.1: Poder judicial: porcentagem de mulheres ministras no Superior Tribunal de Justiça ou Suprema Corte – América Latina



Fonte: CEPALSTAT – CEPAL – NACIONES UNIDAS.

⁵ Associação dos Juízes Federais do Brasil [AJUFE]. (2022). *Quem estamos empoderando? Indicadores e Tendências sobre Diversidade Judicial em Cortes Constitucionais*.

Em alguns países da América Latina, a representatividade feminina no Poder Judiciário possui condição constitucional e, de maneira específica, política de Estado. O Congresso mexicano aprovou, em 2019, uma reforma constitucional para instituir a obrigatoriedade de que 50% dos cargos públicos sejam ocupados por Mulheres nos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, nos órgãos federais, estaduais e municipais, além de órgãos autônomos (Pedreira & Castro, 2019).

A Convenção Constitucional do Chile, que propôs o texto da Constituição Chilena, votada e rejeitada em setembro de 2022, foi paritária e contava com 77 mulheres e 77 homens entre os *Convencionales Constituyentes*. Foi por intermédio da implantação de regras eleitorais que o país organizou o processo, de forma a garantir a paridade de gênero. A Comissão Técnica paritária transformou em texto normativo o acordo político que havia sido firmado em 15 de novembro de 2019, o *Acuerdo Por la Paz Social y la Nueva Constitución*. Esse texto normativo foi incluído como reforma à Constituição Chilena de 1980, pela *Ley 21.200*, de 23 de dezembro de 2019.

Até que seja concluído um novo processo constitucional⁶, permanece em vigor a Constituição de 1980. O professor e analista chileno, Guillermo Holzmann, da Universidade de Valparaíso, no Chile, em entrevista à BBC, avaliou que a previsão é de que ocorra “uma simbiose de várias ideias, mantendo a paridade de gênero, a visão feminista e o respeito às minorias e aos povos originários, além de maior clareza sobre o setor privado e seus limites” (Carmo, 2022: 3).

Na magistratura chilena, segundo dados do Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL, 2021), a partir de 2006 houve um progressivo aumento no número de juízas em suas cortes superiores, chegando a ultrapassar o Brasil no ano de 2008 (Gráfico 1.2). Entre 2010 e 2012, Brasil e Chile mostraram um aumento discreto no número de mulheres magistradas, no entanto, a partir de então, houve um decréscimo significativo, no qual o Brasil se manteve estável, com uma porcentagem abaixo dos 30%, após a queda; enquanto o Chile, a partir de 2016, mostrou uma ascensão que chegou ao seu ápice em 2019, com mais de 40% de mulheres, seguindo em queda desde então. Destaca-se que a conquista das

⁶ Em 2020, havia sido realizado um plebiscito para saber se a população chilena queria mesmo uma nova Carta Magna. Na ocasião, quase 80% responderam a favor de haver um novo texto.

magistradas chilenas mantém uma diferença expressiva, de quase 20 pontos percentuais, em desfavor das cortes brasileiras.

Gráfico 1.2: Poder judicial: porcentagem de mulheres Ministras no Superior Tribunal de Justiça ou Suprema Corte – Brasil/Chile



Fonte: CEPALSTAT – CEPAL – NACIONES UNIDAS.

Na Argentina, o Decreto 222/2003, art. 3.º:

Dispõe-se que, ao momento da consideração de cada proposta para a nomeação de juízes da Suprema Corte de Justiça da Nação, deve-se considerar, na medida do possível, a composição geral da Corte Suprema de Justiça da Nação para possibilitar que a inclusão de novos membros permita refletir as diversidades de gênero, especialidade e procedência no marco do ideal de representação de um país federativo.

(DECRETO 222, 2003: 3)

No entanto, uma análise realizada em 2007 demonstrou que as mulheres magistradas argentinas enfrentam problemas ao conduzirem as suas carreiras, em especial no que se refere ao tempo a ser dedicado às tarefas de cuidado e à interação permanente entre demandas do trabalho em casa ou familiares no trabalho (Bergallo, n. d. como citado em Severi & Jesus Filho, 2022: 211).

Os dados referentes aos Tribunais Superiores Argentinos mostram que, em 2003, era pouco menos de 30% o número de magistradas argentinas. Essa porcentagem se manteve constante até 2014, o que pode significar que a crise observada por Bergallo (n. d. como citado em Severi & Jesus Filho, 2022) teve início antes em relação aos cargos mais elevados na magistratura. No mesmo período, as magistradas brasileiras vinham recuperando espaço, após uma queda de representatividade que se mantinha desde 2001, só vindo a alcançar 20% das vagas entre 2011 e 2012 (Gráfico 1.3).

Gráfico 1.3: Poder judiciário: porcentagem de mulheres ministras no Superior Tribunal de Justiça ou Suprema Corte – Brasil/Argentina



Fonte: CEPALSTAT – CEPAL – NACIONES UNIDAS.

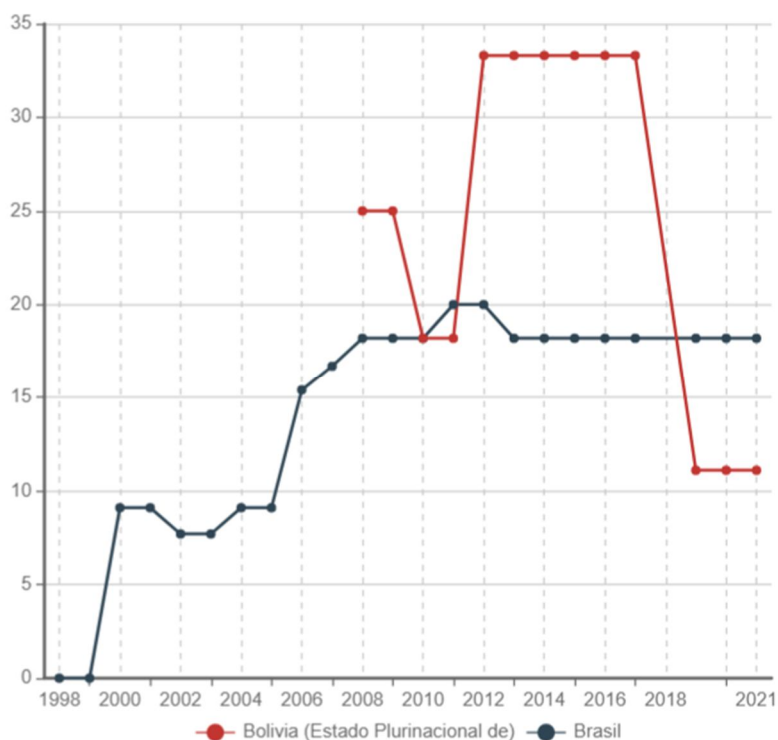
Bolívia, país vizinho ao Brasil, tem uma trajetória feminista que remonta às lutas decoloniais dos povos originários e perpassa as discussões travadas nos aspectos político-econômico, da diversidade, da sexualidade, do gênero, entre outros. Essas lutas tiveram atuação principal das mulheres dos povos originários, destacando uma posição diferenciada da mulher na luta por direitos no país. A Constituição boliviana (2009) assegura expressamente a igualdade de gênero, além de proibir e sancionar qualquer discriminação fundada em razão de gênero (Messias, 2020). Ao longo do seu texto, a Constituição boliviana prevê a existência de cargos públicos com flexões masculina e feminina, inclusive quando trata do Poder Judiciário, seus magistrados e magistradas.

A composição das Cortes bolivianas é regulamentada pela Lei n.º 25/2010, que assegura que 50% das vagas no Tribunal Supremo da Justiça e Tribunal Agroambiental sejam destinadas a mulheres e que 50% dos integrantes dos Tribunais Departamentais da Justiça, eleitos pelo Tribunal Supremo a partir de listas enviadas pelo Conselho da Magistratura, devem ser mulheres.

(Yoshida & Held, 2019: 89)

As estatísticas referentes às magistradas bolivianas no Tribunal Superior de Justiça estão disponíveis somente a partir de 2008 (25%). Observa-se que, entre 2009 e 2011, os números caíram para menos de 20%, ficando atrás do Brasil que, à época, batia seu recorde de mulheres magistradas nos Tribunais Superiores, com exatos 20% de representatividade. Contudo, como mostra o Gráfico 1.4, enquanto o Brasil voltava aos números de 2008, a Bolívia dava um salto, chegando a ter, entre 2011 e 2018, quase 35% das cortes judiciais formada por mulheres. A partir de 2019, ocorreu uma queda brusca e os dados mais recentes mostram que, atualmente, a representatividade feminina no poder judiciário está abaixo dos 15%.

Gráfico 1.4: Poder judicial: porcentagem de mulheres ministras no Superior Tribunal de Justiça ou Suprema Corte – Brasil/Bolívia



Fonte: CEPALSTAT – CEPAL – NACIONES UNIDAS.

A Constituição Federal brasileira (1988), art. 3.º, IV, consagrou como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a promoção da igualdade e a vedação de discriminação de sexo. O art. 7.º, XXX da referida Carta Magna, ao tratar sobre os direitos fundamentais do trabalhador, estabeleceu como regra a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” (Brasil, 1988), independentemente do cargo desempenhado. O Brasil é o quinto país latino-americano com menor número de mulheres nas cortes superiores, 18,2%, conforme figura a seguir.

Figura 1.1: Poder Judicial: porcentagem de mulheres ministras no Tribunal Superior de Justiça ou Corte Suprema – Mapa América Latina



Fonte: CEPAL (2021).

Na prática, o Brasil apresenta taxas de diversidade de raça e de gênero abaixo da média global. Na maioria dos países, o estatuto legal da mulher não é idêntico ao do homem. “Mesmo quando os direitos lhe são abstratamente reconhecidos, um longo hábito impede que encontrem nos costumes sua expressão concreta” (Beauvoir, 1991: 14). As experiências observadas nos países latino-americanos fazem crer que, nas palavras de Simone de Beauvoir, ainda no século passado, no livro *O Segundo Sexo*, que “basta uma crise política, econômica

e religiosa para que os direitos das mulheres sejam questionados (Beauvoir, 1991: 29).

1.3 MULHERES NOS TRIBUNAIS BRASILEIROS

A primeira pesquisa com recorte de gênero no Poder Judiciário brasileiro foi publicada, em meados da década de 1990, pela Associação dos Magistrados do Brasil (AMB), intitulada O Perfil do Magistrado Brasileiro (1996) demonstrou que, em 1996, a presença de mulheres era de 20,7% no primeiro grau, e apenas 9,3% no segundo.

Contatou-se uma acentuada predominância do gênero masculino, embora haja indicações de um progressivo acesso de mulheres à profissão — compare-se, por exemplo, o índice de 5,7% de juízas e desembargadoras aposentadas. Caso se discrimine o ramo do Judiciário, a presença de mulheres eleva-se para 33,8% na Justiça do Trabalho.

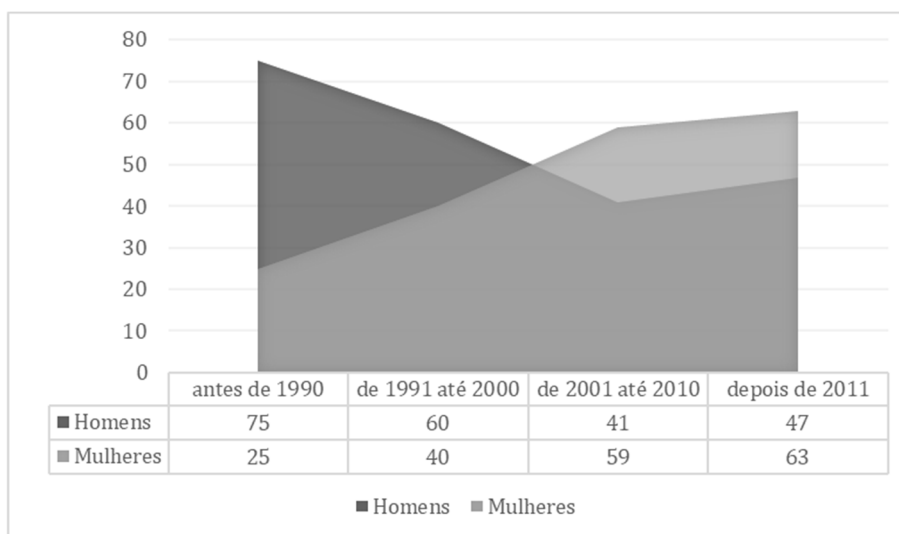
(O Perfil do Magistrado Brasileiro, 1996: 246)

Os dados, expressivos para a época, não representaram significativa mudança na abordagem de gênero nos anos que se seguiram. Com a criação do Conselho Nacional de Justiça e o imperativo da criação de políticas contra o desequilíbrio de gênero na magistratura, foi realizado o Censo do Poder Judiciário (2014), que mapeou o perfil dos magistrados e servidores do Poder Judiciário brasileiro. Trazendo um recorte de gênero, a pesquisa apresentou dados por ramos de Justiça, por área, instância, categoria de cargo ou vínculo com o Poder Judiciário, além de informações específicas sobre desigualdades de gênero consignadas pelas magistradas (Conselho Nacional de Justiça, 2014). Os resultados mostraram que o percentual de mulheres na magistratura brasileira havia aumentado, no entanto, não linearmente.

O período de maior entrada das mulheres na magistratura se deu entre 1990 e 1999 e entre 2000 e 2009 (gráfico 1.5). Nesses dois intervalos, as mulheres chegaram a representar, respectivamente, 38% e 41% do total de juízes ingressantes no primeiro grau de jurisdição. Entre 2010 e 2018, o percentual de ingresso de mulheres caiu para cerca de 34%. No que se refere à tendência ao aumento da participação feminina, o movimento ascensional em flecha, que havia

sido detectado há vinte anos, vem perdendo sua força desde 2010 (Conselho Nacional de Justiça, 2022). A pesquisa realizada pela Associação dos Magistrados Brasileiros - AMB (2018), apontou 33,1% de mulheres e 66,9% de homens, percentual próximo ao apontado em 2018, pelo CNJ, que mostrava 38% e 62,5%, respectivamente.

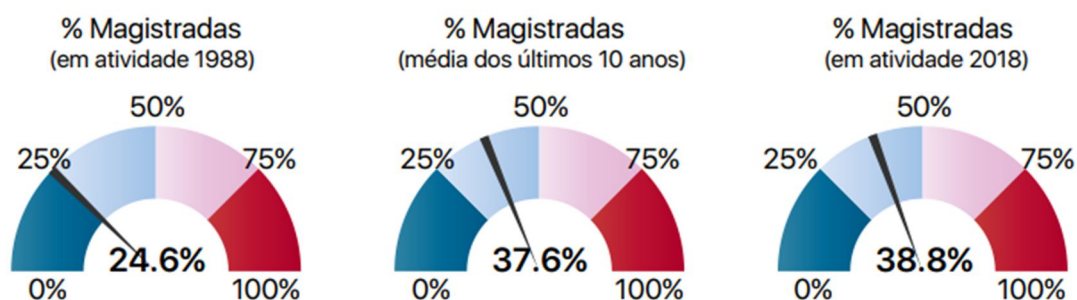
Gráfico 1.5: Entrada de mulheres na magistratura brasileira



Fonte: Elaboração própria, a partir de dados do Conselho Nacional de Justiça (2018).

Quanto ao percentual de magistradas nos cargos de desembargadoras, corregedoras, vice-presidentas e presidentas, a diferença diminuiu em relação aos últimos 10 anos, mas permanecem no patamar de 25% a 30%. Quanto maior o cargo ou função ocupado, menor o número de mulheres presentes, conforme demonstrado no Gráfico 1.6. A participação feminina na ocupação de cargos na Justiça Federal teve pouca variação, com exceção ao cargo de corregedora e corregedor que, nos últimos 10 anos, praticamente dobrou. A ocupação de cargos de juízas substitutas por mulheres aumentou 6,5 pontos percentuais em 2018, em relação à média dos últimos 10 anos. As juízas titulares representam 29,5% do total de juízas/es), (Conselho Nacional de Justiça, 2019).

Gráfico 1.6: Percentual de Magistradas no Poder Judiciário Brasileiro



Fonte: Conselho Nacional de Justiça (2019b).

Na Justiça Estadual, o percentual de atuação de magistradas vem aumentando desde 1988 (21,9%), sendo que cerca de 35,7% das(os) juízas(es) que atuaram nos últimos 10 anos eram mulheres; atingindo 37,4% ao final de 2018, ao considerar somente os magistrados em atividade (CNJ, 2019a: 14). Com relação à participação feminina na ocupação de cargos de presidenta(e), vice-presidenta(e) e corregedora e corregedor, a média dos últimos 10 anos ficou abaixo de 23%, e a ocupação desses cargos pelas magistradas em 2018 foi abaixo de 34%. Em relação à ocupação de cargos de juízas(es) substitutas(os) e titulares, a proporção de mulheres aproximou-se de 40,4% e subiu para 42,4% ao considerar somente os ativos em 2018 (Conselho Nacional de Justiça, 2019: 15). O Tribunal de Justiça do Estado do Paraná (TJPR), universo de investigação desta dissertação, aparece na pesquisa realizada pelo CNJ, em 2019, em apenas uma tabela e sem informações detalhadas.

1.3.1 Possíveis explicações para a desigualdade de gênero na magistratura brasileira

Na magistratura, a pouca representatividade das mulheres nos espaços de poder e decisão espelha os papéis vivenciados socialmente por mulheres e homens na cultura patriarcal, com a “masculinização” do comando e “feminização” da subalternidade. Na base da carreira, visto a entrada acontecer via concurso público, é significativo o número de mulheres, uma situação que se inverte nas instâncias superiores e cargos providos por indicação (Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres - CEDAW, 2010). Os

resultados obtidos na análise de outras pesquisas impelem a uma abrangência maior, no sentido de “refletir sobre o preenchimento de espaços públicos de poder, no contexto das múltiplas interações e condicionantes que eles recebem da esfera privada” (Alves, 2017: 352). Observa-se que, embora as mulheres consigam adentrar às profissões jurídicas, o progresso para as posições de liderança ainda é lento. É importante refletir em prol de soluções para esta cultura corporativa, estabelecendo medidas e monitorando seu cumprimento (Meneses & Lacerda, 2018).

Enquanto, globalmente, o percentual geral de mulheres nos tribunais constitucionais é de 26%, no Brasil não passa de 11% (AJUFE, 2022). O estudo aponta a baixa proporção de magistradas na comparação com o número de mulheres brasileiras. As mulheres representam 51,6% da população brasileira, enquanto a representatividade no Judiciário é de 38,8%. Considerando os parâmetros estabelecidos pela política de cotas, a Justiça Estadual deveria manter em seus quadros funcionais, o percentual de 25% de pessoas negras em cargos efetivos, no entanto, quando se trata da magistratura federal, apenas 6% são mulheres e negras (AJUFE, 2022). As mulheres, em especial as negras, estão pouco representadas, conforme apontado pela pesquisa

A baixa representatividade feminina nos cargos mais altos dos tribunais estaduais brasileiros confirma que homens e mulheres que iniciam o percurso na magistratura no mesmo período, têm trajetórias distintas, e que essa estratificação na carreira aumenta o obstáculo para a segunda instância (Bonelli & Oliveira, 2020). Um dos elementos mais reiterados nos diversos estudos que investigaram a segregação sexual vertical e a interação entre vida familiar, tarefas de cuidado e atuação profissional, é a dificuldade em conciliar trabalho e vida familiar, sobretudo no caso de mulheres responsáveis por tarefas de cuidado de crianças ou demais familiares, mesmo quando têm apoio de serviços ou de outras pessoas (empregadas domésticas e avós, por exemplo) (Severi & Jesus Filho, 2022). A vida familiar atua de forma oposta na carreira de homens e mulheres na magistratura. Para os homens, “ser casado e ter filhos conta positivamente para a progressão de carreira; já entre elas, essa ascensão se dissocia da vida conjugal, havendo

significativa redução na porcentagem de desembargadoras casadas” (Bonelli & Oliveira, 2020: 162).

As experiências relatadas deixam ver claras demandas tipicamente femininas, como as relacionadas ao exercício da maternidade, às dinâmicas do cuidado com a família e à necessidade de emancipação, que levaram algumas delas a optar pela carreira da magistratura.

(Sciamarella, 2020: 75)

Em entrevistas com desembargadoras em atividade, muitas demonstraram que firmeza e rigidez foram aspectos que marcaram suas trajetórias, além da necessidade de provar capacidade para o ofício, “não igual, mas melhor do que os homens” (Fragale Filho, 2015: 68). Os padrões de produtividade também são masculinizados, o que faz com que muitas magistradas se sintam na obrigação de se mostrarem tão produtivas quanto seus colegas homens, e que se dedicam de forma integral à carreira (Bonelli & Oliveira, 2010:).

As diferentes formas como a carreira é vivenciada, de acordo com o gênero e a sexualidade, apontam que o apagamento e a invisibilidade do gênero ocorrem ao externar o preconceito ou pela essencialização do gênero, que imputa às magistradas os símbolos do feminino que fragilizam suas carreias (Bonelli & Oliveira, 2010, como citado em Sciamarella 2015: 62). Os obstáculos e as barreiras que compõem a trajetória feminina no Poder Judiciário brasileiro demonstram que ainda há muito a ser feito.

2. INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA: ESTUDO DE CASO NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARANÁ, BRASIL

A Constituição Federal do Brasil (1988), em seu art. 92, inciso VII, apresenta os Tribunais e Juízes dos Estados e Distrito Federal e Territórios, como órgãos que compõem o Poder Judiciário brasileiro, dentre outros⁷. A organização da Justiça Estadual, que inclui os juizados especiais⁸ cíveis e criminais, é de competência de cada um dos 27 estados brasileiros e do Distrito Federal, onde se localiza a capital do país. O Tribunal de Justiça do Estado de Paraná (TJPR) é um órgão do Poder Judiciário, localizado na cidade de Curitiba, capital do estado, com jurisdição em todo o território estadual. A criação do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná se deu após a Proclamação da República, em 15 de novembro de 1889, por meio da Lei Estadual nº 3, de 12 de junho de 1891 (Mongelós, 2013). A instalação oficial do órgão no estado ocorreu em 1º de agosto de 1891, inicialmente instituído como Tribunal de Apelação. Com a Constituição de 1946, o Tribunal passou a ser chamado de Tribunal de Justiça.

Como regra, os processos se originam na primeira instância, podendo ser levados, por meio de recursos, para a segunda instância, para o Superior Tribunal de Justiça (STJ) ou demais tribunais superiores, e mesmo para o Superior Tribunal Federal (STF), que dá a palavra final em disputas judiciais no país em questões constitucionais.

Determinadas ações podem ter origem na segunda e terceira instância (Cortes Superiores). Processos criminais contra autoridades com prerrogativa de foro, parlamentares federais, ministras/os de estado, a/o presidenta/e da República, entre outras autoridades, têm a prerrogativa de ser julgados pelo Supremo Tribunal Federal - STF quando processados por infrações penais comuns. O Superior Tribunal de Justiça é a instância competente para julgar governadoras/es de

⁷ Art. 92. São órgãos do Poder Judiciário: I - o Supremo Tribunal Federal; I- A o Conselho Nacional de Justiça; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) II - o Superior Tribunal de Justiça; III - os Tribunais Regionais Federais e Juízes Federais; IV - os Tribunais e Juízes do Trabalho; V - os Tribunais e Juízes Eleitorais; VI - os Tribunais e Juízes Militares; VII - os Tribunais e Juízes dos Estados e do Distrito Federal e Territórios.

⁸ Tanto na Justiça da União como na Justiça dos estados, os juizados especiais são competentes para julgar causas de menor potencial ofensivo e de pequeno valor econômico.

estados. As/os prefeitas/os acusadas/os de crimes comuns são julgadas/os pela segunda instância da Justiça comum dos tribunais de Justiça.

Disciplinada nos artigos 125 a 126 da Constituição Federal de 1988, a Justiça Estadual (justiça comum) é composta pelas juízas e juizes de Direito (que atuam na primeira instância) e pelas/os desembargadoras/es que atuam nos tribunais de Justiça (segunda instância). À Justiça Estadual cabe processar e julgar qualquer causa que não esteja sujeita à competência de outro órgão jurisdicional (Justiça Federal comum, do Trabalho, Eleitoral e Militar), representando o maior volume de litígios no Brasil.

A porta de entrada da profissão acontece mediante concurso público, promovido pelo Poder Judiciário, composto de provas e títulos, e a/o candidata/o deve ter diploma de nível superior de bacharelado em Direito reconhecido pelo Ministério da Educação (MEC), além de pelo menos três anos de atividade jurídica, considerado o período de exercício de cargo privativo de bacharel/a em Direito, conforme instituído pela Emenda Constitucional nº 45/2004.

A aposentadoria se dá após 35 anos de contribuição e com idade mínima de 65 anos (homens) e 30 anos de contribuição e com idade mínima de 62 anos (mulheres). No Brasil, magistrados e magistradas possuem a garantia constitucional da vitaliciedade (Art. 95, I, CF, 1988), assim como integrantes do ministério Público e o/as ministras/os do Tribunal de Contas da União. Tal garantia

[...] tem por finalidade precípua a proteção do exercício da função jurisdicional e ainda, assegurar a independência e liberdade da instituição, todavia, constata-se que alguns magistrados, utilizam desta garantia constitucional como forma de encorajamento no sentido de realizar em práticas inadequadas à profissão, usando tal prerrogativa como forma de escudo, fatos estes impulsionados pela previsão da pena disciplinar de aposentadoria compulsória, descrita no artigo 42 inciso V da Lei Complementar Nº 35 que dispõe sobre a Lei Orgânica da Magistratura Nacional.

(Silva & Barrozo, 2022: 951)

Após a aprovação em concurso, a magistrada ou magistrado, da esfera estadual, inicia a carreira como juíza ou juiz substituta/o, e seu cargo só se tornará vitalício após cerca de dois anos de atividade. Sua atuação se dá, inicialmente, em pequenas cidades, onde estão sediadas as chamadas comarcas de primeira entrância, substituindo ou trabalhando em conjunto com a juíza ou o juiz titular.

Com o passar do tempo, é possível a candidatura à remoção ou promoção para comarcas de entrância superior, sediadas, em geral, em cidades maiores e nas capitais dos estados.

As promoções ocorrem conforme a disponibilidade das vagas e seguem os critérios de merecimento ou antiguidade. “Em média, leva-se de 20 a 25 anos para que um juiz/a estadual chegue ao posto de desembargador/a de um Tribunal de Justiça” (Conselho Nacional de Justiça, 2016: 2). A Constituição Federal garante às/aos magistradas/os a inamovibilidade, que consiste na impossibilidade de remoção do/a juiz/a, a não ser por desejo próprio de mudar de comarca. Um levantamento da AMB, que contou com a participação de 5 mil associadas/os, mostra que uma juíza ou um juiz participa, em média, de dois a três concursos, com tempo médio de estudo de três anos e meio, antes de ser aprovado/a. A seleção é rígida e exige da/o candidata/o uma nota mínima.

Nos anos 1970, segundo dados coletados em matérias do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, havia apenas seis mulheres magistradas para 232 homens, perfazendo um total de 2,78%. Segundo o portal *on-line* do Poder Judiciário Paranaense, a primeira mulher a exercer o cargo de juíza no Tribunal de Justiça do Estado do Paraná foi Lilia Lopes Teixeira que, em 19 de abril de 1950, ingressou na magistratura paranaense (TJPR, n. d.). Cerca de cinquenta anos mais tarde, em 26 de fevereiro de 1999, a primeira mulher indicada e nomeada à mais alta Corte de Justiça do estado do Paraná foi a desembargadora Regina Helena Afonso de Oliveira Portes. Daquela data até agora, apenas outras 15 mulheres ocuparam o cargo de desembargadora.⁹

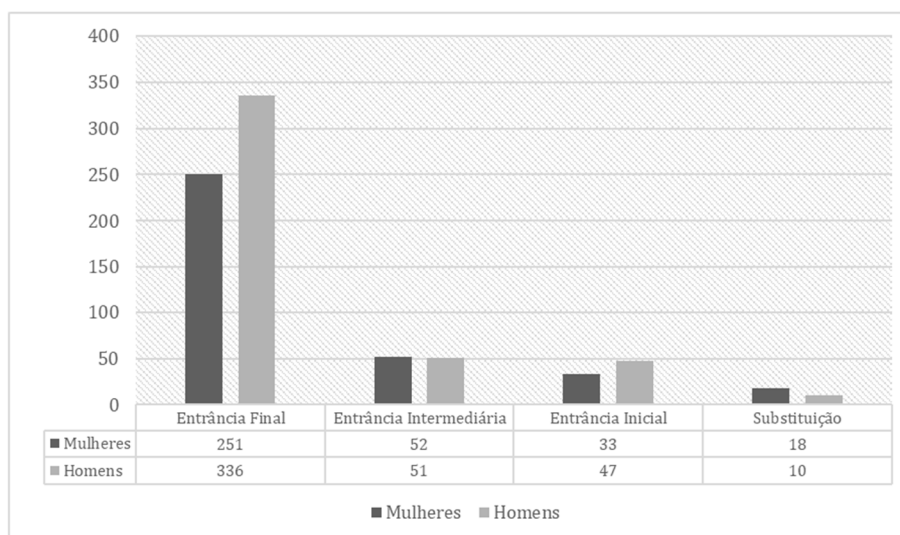
Segundo dados levantados pelo Departamento de Gestão de Recursos Humanos (DGRH) do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, 59,02% dos 12.226 postos de trabalho do Tribunal são ocupados por mulheres. Esse número abrange desde ocupantes de cargos efetivos e em comissão, até estagiárias/os e prestadoras/es de serviços voluntários. Apenas entre os cargos efetivos e em

⁹ Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. (s.d.). Mulheres representam 34,30% dos integrantes da magistratura. TJPR.

comissão, 4.608 deles são ocupados por mulheres, enquanto 3.578 são ocupados por homens.

A limitação de dados referentes ao Tribunal de Justiça do Estado do Paraná se tornou evidente. As pesquisas disponíveis no âmbito nacional não trazem dados específicos sobre o Tribunal de Justiça paranaense. Nesse sentido, partindo das teorias de gênero, discriminação, genderização, tokenismo, segregação vertical de trabalho, participação das mulheres nas organizações de trabalho e de poder apresentadas, passa-se à coleta de dados. Atualmente, dos 818 integrantes da magistratura, 354 são mulheres, ou seja, elas representam 46,3% do total de magistradas e magistrados, número acima da média nacional de 38%. No percentual de mulheres desembargadoras, o estado paranaense fica atrás, com 19 mulheres, caindo para 14,2% (DGRH-TJPR, julho de 2022), frente a 20% nacional. Assim, há uma grande desigualdade de gênero nos cargos do alto escalão da Instituição, seguindo o modelo verificado em todo o Poder Judiciário.

Gráfico 2.1: A magistratura paranaense, recorte de gênero e posição na carreira



Fonte: Elaboração própria (2022).

2.1 OPÇÕES METODOLÓGICAS

Uma questão metodológica bastante importante em qualquer pesquisa se refere ao grau em que os dados por ela coletados são representativos do conjunto de indivíduos definido como universo da pesquisa. Como, nesta investigação, os sujeitos da pesquisa são as magistradas do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, esta seção tem o intuito de revelar em que medida as respostas coletadas na pesquisa são representativas da opinião das magistradas participantes. Com isso, o que se pretende é verificar se as teorias aqui expostas acerca dos impactos da genderização da organização de trabalho incidem na carreira das magistradas do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná e, ainda, entender quais são os obstáculos enfrentados por esse grupo no desenvolvimento de suas carreiras enquanto magistradas.

De acordo com Epstein e King (2013: 138), é essencial que a amostragem de uma pesquisa seja retirada a partir de uma probabilidade aleatória. Na pesquisa aqui realizada, foi utilizada a probabilidade de amostragem igual, conforme delimitada pelos referidos autores, em que todas as observações sobre a população possuem uma mesma chance de serem incluídas no estudo. Na pesquisa em tela, o universo de magistradas no Tribunal de Justiça do Estado do Paraná é de 354 mulheres (DGRH-TJPR, julho de 2022), tendo sido entrevistadas 74 delas, (73 na ativa e 1 inativa) o que representa 20,6% do contingente pesquisado.

Uma premissa das pesquisas amostrais é a aleatoriedade. O grupo que responderá à pesquisa é totalmente aleatória, isto é, não foi escolhida conforme critérios previamente definidos, como a proximidade geográfica, algum grau de afinidade com a pesquisadora, entre muitos outros. Outra maneira de se realizarem pesquisas como esta, reside na obtenção de respostas de todas/os, ou de maioria bastante expressiva dos componentes do grupo de indivíduos que constitui o universo da pesquisa. O contingente pesquisado foi restrito a aproximadamente 20,6 % do total de magistradas do TJPR, razão pelo qual não se aplica a pesquisa censitária (GIL, 2008), sendo utilizada a amostragem estratificada, visto que foi considerado um subgrupo dentro da população analisada (GIL, 2008), isto é, o

grupo de mulheres que são magistradas no Tribunal de Justiça do Estado do Paraná.

Optou-se por não selecionar previamente as respondentes, visto estarem aptas a responder qualquer magistrada do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, de qualquer grau de jurisdição. Na verdade, a não seleção das magistradas ocorreu em cumprimento ao tipo de amostragem escolhida, qual seja, a estratificada, a partir da seleção aleatória de respondentes.

Em junho de 2022, a AMB lançou uma pesquisa para traçar o perfil das magistradas brasileiras, uma abordagem ainda inédita no país. Logo, o resultado desta investigação se propõe a ser um complemento à pesquisa nacional, trazendo, quase simultaneamente, os resultados específicos referentes às magistradas do TJPR.

2.2. REPRESENTATIVIDADE DA PESQUISA

Com base nas informações gerais mencionadas anteriormente, a intenção foi tornar esta pesquisa viável por meio do envio de um questionário *on-line* criado na plataforma Google Formulários (Anexo I). Esse questionário foi enviado a um grupo de *WhatsApp* composto por magistradas mulheres do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná.

De acordo com Gil (2008), após a redação do questionário, caberá à pesquisadora ou ao pesquisador realizar uma prova preliminar, que é denominada de pré-teste, cujo objetivo é evidenciar possíveis falhas na redação do questionário, como complexidade das questões, imprecisão da redação, constrangimentos, entre outros aspectos. Em vista disso, após a construção do questionário a ser utilizado nesta pesquisa, o documento foi enviado como teste para duas colegas magistradas (X e Y), no dia 5 de outubro de 2022. Com a entrega dos formulários testes respondidos, X e Y relataram alguns erros gramaticais e deram sugestões para ajustes, almejando uma maior clareza de algumas questões. Feitos os ajustes necessários, no dia 10 de outubro do mesmo ano, às 10h, foi encaminhado o questionário, via *WhatsApp*, para um grupo de magistradas que contém 138 integrantes, denominado “Bate papo Antígona”.

Os sujeitos da pesquisa do presente trabalho são mulheres magistradas do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, abrangendo tanto as juízas substitutas, as de direito e as do segundo grau. Atualmente, conforme quadro já mencionado nos capítulos anteriores, os cargos, até o marco temporal desta pesquisa (julho de 2022), estavam preenchidos conforme apresentado no Gráfico (V. gráfico 2.1). Com isso, sendo o objetivo de pesquisa a análise do impacto da organização de trabalho com base no gênero masculino na carreira das juízas do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, por consequência o sujeito de análise e aplicação dos questionários são as mulheres magistradas do referido Tribunal.

De acordo com Silvestre e Araújo (2012), a pesquisa quantitativa se caracteriza pela coleta de dados para a testagem de hipóteses, no qual a pesquisadora ou o pesquisador formula um problema de estudo, de modo delimitado e concreto. A partir desse problema, ela/e considera a revisão da literatura, constrói um marco teórico e, a partir daí, deriva uma ou várias hipóteses que possam responder ao problema delimitado, de modo em que se poderá verificar se os resultados corroboram as hipóteses ou são congruentes com elas.

Neste ínterim, o método quantitativo foi utilizado na presente pesquisa, a partir de pesquisa bibliográfica, uma revisão de literatura e de pesquisas já realizadas quanto à presença de mulheres magistradas no Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. A partir da coleta de dados, foi criada uma hipótese para a resposta ao problema da presente pesquisa: **A organização de trabalho com base no gênero masculino – “genderizada” –, impacta de forma negativa na carreira das mulheres magistradas do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná – Brasil.**

Quanto ao método qualitativo – empregado na presente pesquisa –, conforme estabelece Sampieri, Collado e Lucio (2013), se caracteriza pela coleta de dados sem medição numérica, para descobrir ou aprimorar questionamentos de pesquisa, dentro do processo de interpretação. O método qualitativo permite que a pesquisadora ou o pesquisador utilize lógicas indutivas e realize a coleta de dados com participantes, figuras centrais da pesquisa e, com isso, possa compreender e interpretar fenômenos relatados por esses agentes.

Desta feita, o método qualitativo foi essencial para esta pesquisa, pois permitiu a análise das teorias que definem gênero e explicam o processo de genderização e discriminação de gênero; e por auxiliar a produção e a aplicação de questionários com magistradas do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. O que se verificou foi a averiguação da hipótese da pesquisa e sua aplicabilidade na realidade dessas agentes.

A coleta de dados foi feita a partir da aplicação do referido questionário, cujas perguntas abordavam os seguintes temas: ingresso na carreira, representatividade e participação feminina na instituição e entidades associativas da classe, maternidade, economia do cuidado, assédio, saúde mental e formação continuada. O questionário enviado ao público era composto por 40 perguntas objetivas, a maioria de marcar sim, não ou talvez, e algumas questões abertas. O fator “tempo” motivou o uso desse modelo, que contribuía para estimular a participação das magistradas e a obtenção de mais respostas. Após a fluência do prazo para o envio do questionário de pesquisa preenchido, verificou-se que 74 magistradas responderam (73 na ativa e 1 inativa), o que corresponde a 20,6 % das mulheres magistradas no Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, sendo esta a amostragem que culminou com os resultados obtidos nesta pesquisa.

Bate papo Antígona é um grupo/movimento de magistradas ativas e inativas do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, que foi fundado em julho de 2022, em que a autora da presente pesquisa também é integrante. O Regimento Interno do Grupo Antígona: TJPR SOMOS TODAS NÓS, dispõe no seu artigo 1º, (Anexo II):

Art. 1º. O grupo ANTÍGONA: O TJPR SOMOS TODAS NÓS, contrário a toda forma de discriminação e composto por magistradas ativas e inativas do Tribunal de Justiça do Paraná, é orientado pelos princípios de lealdade, sororidade, respeito à diversidade, pluralidade, horizontalidade, comunicação não-violenta, diálogo, transparência, igualdade, valorização da perspectiva de gênero nos espaços de fala institucionais e no exercício de poder, com a finalidade de impulsionar a transformação das estruturas institucionais e sociais para o alcance de uma sociedade livre, justa, solidária e sem preconceito de qualquer natureza.

Aqui, se faz necessário esclarecer que o grupo teve início em julho de 2022. O questionário foi aplicado três meses depois, em outubro daquele ano. Com isso, não houve tempo hábil para que as participantes do grupo adquirissem o letramento necessário para a interferência no conteúdo das respostas, dado que no intervalo de tempo houve poucas reuniões e discussões significativas.

Um ponto de destaque neste assunto foi analisado por Cozby (2003), no que se refere à predisposição de resposta a partir da conveniência social. No presente caso, o questionário foi enviado a um grupo composto por 138 das magistradas do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, tendo duas magistradas aposentadas, das quais 42% se dispuseram a responder, compondo o percentual da taxa de retorno.

De acordo com Cozby (2003), a taxa de retorno se refere ao número de participantes em um estudo que realmente respondem aos questionários ou participam do experimento. Quanto menor a taxa de retorno, menor é o número de participantes que estão dispostos (as) a responder ou participar, o que pode afetar a representatividade dos resultados. Argumenta, ainda, que, quando a taxa de retorno é baixa, existe uma maior probabilidade de vieses que distorcem os resultados, porque a amostra fica restrita a um grupo específico de participantes que podem ter características únicas que diferem da população geral. Por exemplo, se apenas as pessoas mais dispostas a responder a um questionário o fizerem, os resultados podem não refletir a opinião da população em geral. Além disso, a baixa taxa de retorno também pode ser um indicador de que as(os) participantes não estão dispostas(os) a responder ou participar porque consideram o questionário ou o experimento pouco interessante ou, ainda, pouco relevante. Isso também pode afetar a validade dos resultados.

No presente caso, o que se verificou é que houve um alto número da taxa de retorno (42% das magistradas integrantes do grupo de *WhatsApp*) e, ainda, a amostra colhida (de 20,6% do total do universo pesquisado), corresponde a um grande percentual do grupo em análise, composto por mulheres magistradas do TJPR.

Nos últimos anos o movimento de união entre magistradas ganhou espaço no contexto nacional (Yoshida, 2022), o que resultou em diversos eventos temáticos, grupos informais nas redes sociais e até diretorias/comissões nas diversas associações de classe, acompanhando uma tendência internacional. A *International Association of Women Judges (IAWJ)* - Associação de Mulheres Juízas – existe desde 1991 e, no Brasil, o destaque é a Comissão AJUFE Mulheres, criada em 2017, no âmbito da Associação dos Juizes Federais do Brasil (AJUFE),

como um coletivo de juízas e juízes federais voltado para a defesa e a discussão das condições profissionais das mulheres magistradas (Yoshida, 2022).

O instrumento escolhido para obter as respostas dos questionamentos foi a aplicação de questionário, via a pesquisa qualitativa, no intuito de que, ao final, fosse realizada uma revisão que considerasse o significado dos dados, suas regularidades, padrões e explicações (GIL, 2008) no que se refere ao padrão de tratamento aplicado às mulheres magistradas do TJPR. Para isso, o recrutamento das respondentes foi realizado a partir do envio do questionário ao grupo Bate-papo Antígona, grupo de magistradas cujo intuito é discutir e participar dos processos institucionais do Tribunal de Justiça.

A escolha do grupo de pesquisa ocorreu em virtude da orientação do próprio Tribunal de que toda e qualquer pesquisa a ser aplicada às/aos magistradas/os e servidoras/es deve ser feita mediante autorização do presidente do TJPR. Tal procedimento exige o cumprimento de uma série de etapas, o que inviabilizaria a continuidade e a conclusão do presente trabalho, que teve por tempo de pesquisa o período de seis meses. Logo, sendo esta pesquisadora integrante do Bate-papo Antígona e tendo acesso irrestrito às magistradas que compõem o grupo, foi realizado o envio do questionário a partir de um aplicativo de mensagens, possibilitando a transmissão das perguntas e respostas em tempo hábil.

O envio dos questionários foi realizado no dia 10 de outubro de 2022, sendo concedido o prazo de seis dias para o envio das respostas. Tal prazo foi concedido em razão do curto espaço de tempo disposto pela autora, dado o termo final para entrega da pesquisa e, ainda, em razão do teor objetivo das perguntas, que não exigia tempo demasiado para formulação de respostas pelas respondentes.

2.3 MATRIZ DE AMARRAÇÃO: HÁ IMPACTO NA CARREIRA DAS MULHERES MAGISTRADAS DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARANÁ EM RAZÃO DA ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO SER COM BASE NO GÊNERO MASCULINO (GENDERIZADA)?

A Matriz de Amarração, sugerida por Mazzon (1981), é uma ferramenta utilizada para garantir a integridade e consistência de um projeto. Permite a

visualização de como as diferentes partes de um projeto estão relacionadas entre si e como se influenciam mutuamente. Em uma dissertação, a Matriz de Amarração pode ser utilizada para identificar e gerenciar as dependências entre as diferentes seções do trabalho, garantindo que todos os aspectos relevantes sejam considerados e integrados de maneira adequada.

Assim, optou-se por fazer uma matriz para a formulação do questionário aplicado, com vistas em uma melhor organização do trabalho; e, por se tratar de uma pesquisa empírica, identificou-se a necessidade de se verificar a confirmação ou não das teorias descritas nos capítulos anteriores desta dissertação.

Na primeira coluna do quadro 2.1, estão dispostas as categorias analíticas extraídas do referencial teórico utilizado para o desenvolvimento da investigação; na segunda coluna, consta a indicação do número das perguntas que confirmariam ou não a incidência da categoria analítica; e, na terceira, o nome das pesquisadoras e pesquisadores principais referenciadas/os no trabalho.

A hipótese de pesquisa que norteou a investigação supõe que a organização de trabalho do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, por ser com base no gênero masculino, gera impacto negativo na carreira das mulheres magistradas do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná.

Quadro 2.1: Matriz de Amarração

| IMPACTOS (CATEGORIAS ANALÍTICAS) | QUESTÕES | PRINCIPAIS TEÓRICOS | REFERENCIAIS |
|-------------------------------------|-----------------------------|--|--------------|
| TOKENISMO | 7, 10, 18, 19, 20, 39 e 40. | <ul style="list-style-type: none"> • Joan Scott (1990); • Rosabeth Kanter (1993); • Maria Helena Santos e Lígia Amâncio (2014); • Sara Casaca e Johanne Lortie (2018). | |
| DILEMAS DE CRITÉRIO | 8, 10, 16, 17 e 21. | <ul style="list-style-type: none"> • Joan Scott (1990); • Rosabeth Kanter (1993); • Joan Acker (1990); • Maria Helena Santos e Lígia Amâncio (2014); • Sara Casaca e Johanne Lortie (2018). | |

| | | |
|---|--|---|
| <p>As perguntas a seguir estão relacionadas à segregação vertical do trabalho. Foi realizada a contraposição do tema e a segregação vertical de trabalho.</p> | | |
| ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO GENDERIZADA | 8, 9,10,11, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 35, 36, 37, 38, 39 e 40. | <ul style="list-style-type: none"> • Joan Acker (1990); • Maria Helena Santos e Lígia Amâncio (2014); • Sara Casaca e Johanne Lortie (2018); • Roberto Fragale Filho (2015). |
| CULTURA DO CARREIRISMO | 11, 12, 13, 14, 33 e 34. | <ul style="list-style-type: none"> • Joan Acker (1990); • Maria Helena Santos e Lígia Amâncio (2014); • Sara Casaca e Johanne Lortie (2018); • Mariana Rezende Ferreira Yoshida (2022). |
| ESCASSEZ DO CAPITAL SOCIAL | 22, 23, 24 e 33. | <ul style="list-style-type: none"> • Joan Acker (1990); • Maria Helena Santos e Lígia Amâncio (2014); • Sara Casaca e Johanne Lortie (2018); • Bonelli (2011); • Severi & Jesus Filho (2022). |
| MATERNIDADE | 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 e 32. | <ul style="list-style-type: none"> • Joan Acker (1990); • Maria Helena Santos e Lígia Amâncio (2014); • Sara Casaca e Johanne Lortie (2018); • Ana Paula Sciamarella (2020). |
| DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO DOMÉSTICO | 11, 12, 13, 14, 33, 34, 37 e 38. | <ul style="list-style-type: none"> • Joan Acker (1990); • Maria Helena Santos e Lígia Amâncio (2014); • Sara Casaca e Johanne Lortie (2018); • Ana Paula Sciamarella (2020); • Severi & Jesus Filho (2022). |
| SAÚDE MENTAL | 39 e 40 | <ul style="list-style-type: none"> • Rosabeth Kanter (1993); • Joan Acker (1990); • Maria Helena Santos e Lígia Amâncio (2014); • Sara Casaca e Johanne Lortie (2018); • Bonelli (2011); • Severi & Jesus Filho (2022). |

2.4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

BLOCO 1 – INDIVIDUAL

No primeiro bloco de perguntas, o objetivo foi traçar um perfil das magistradas paranaenses. Os resultados mostraram que 74,3% das juízas que participaram da pesquisa ingressaram na carreira após o ano 2000. Das 25,7% restantes, quase 100% são magistradas há mais de trinta anos. As idades das participantes variam de 32 a 59 anos. Entre as entrevistadas, 64,9% se encontram na Entrância Final, 14,9% na Entrância Intermediária, 10% na Entrância Inicial, 2,7% em Substituição, 5,4% estão em cargos de Substituição em 2º grau ou são desembargadoras, e 1,4% trabalham em cargos na administração do TJPR. Entre as participantes, 68,9% são casadas, 17,6% vivem em união estável, 10,9% são divorciadas ou separadas, 2,7% são solteiras e não há viúva autodeclarada.

BLOCO 2 – INGRESSO NO TJPR

O segundo bloco apresentou questionamentos quanto ao ingresso na magistratura do TJPR. Foi perguntado quantas mulheres examinadoras estavam presentes na prova oral de ingresso. Das respondentes, 28,4% informaram que não havia nenhuma e 35,1% disseram haver apenas uma; 21,6% responderam que havia duas, e 9,5% afirmaram que havia três mulheres presentes na banca. Os resultados indicam que, nas comissões de concurso em que participaram – que, em regra, são compostas por cinco ou mais pessoas –, em 94,6% não houve paridade de gênero. Assim, no grupo pesquisado, as bancas de concurso, em sua maioria, não possuíam ou, em alguns casos, havia somente uma mulher como examinadora, ou seja, uma mulher-símbolo, “token”, o que reforça a aplicação da categoria analítica do tokenismo. Trata-se de uma falsa diversidade, na qual a mulher é inserida para cumprir o papel na organização de representatividade, de

modo que a sua inserção naquele contexto tem por finalidade aumentar a aceitabilidade do grupo perante a sociedade (Santos & Amâncio, 2014).

Perguntado se haviam passado por alguma situação desconfortável durante sua prova oral, 52,7% (39 respondentes) responderam negativamente. Das 35 magistradas que afirmaram que sim (47,3%), 34 compartilharam suas histórias. Insta salientar que, no questionário, também foram aplicadas algumas questões abertas, as quais tinham por objetivo que a respondente compartilhasse sua história pessoal a respeito de temas específicos. As respostas obtidas neste campo também foram objeto de análise na presente pesquisa.

Buscando preservar ao máximo a identidade das magistradas que concordaram em participar da pesquisa, optou-se por reproduzir neste trabalho os depoimentos, pontualmente, quando pertinente. De acordo com Cozby (2003), as questões abertas são úteis para a pesquisa, ao passo que permitem que os respondentes informem o que pensam e como percebem naturalmente o seu mundo. Neste íterim, a análise das respostas abertas permite que a pesquisa chegue o mais próximo do que pensam e vivenciam as magistradas do TJPR.

Na análise das respostas das questões abertas, o que se verificou foi a repetição de certos termos entre as respostas. Para melhor visualização e elucidação, foi construída uma nuvem em que as palavras mais utilizadas constam destacadas, conforme sua presença nos textos:

percurso profissional: primeiramente, no ingresso da carreira, haja vista que o cargo de Juíza de Direito ocupa um espaço de poder, no qual as mulheres são a minoria; em segundo lugar, porque a ascensão profissional aos cargos da Cúpula Diretiva da Instituição é dificultado em razão dos próprios processos demandados pelo Tribunal de Justiça e a conciliação com a vida pessoal. O teto de vidro após o ingresso na carreira será tratado em momento posterior neste trabalho.

Também aqui identificou-se a incidência da teoria de Acker sobre a genderização das organizações de trabalho, pois as diferenças de comportamento e tratamento de gênero nas organizações não ocorrem em razão de serem nitidamente divergentes as características de homens e mulheres, mas porque estes espaços foram moldados a partir da perspectiva e atendimento às necessidades masculinas (ACKER, 1990).

A sociedade acredita que as mulheres são responsáveis por manter o meio ambiente em ordem. Elas precisam cuidar de suas famílias, incluindo a educação de seus filhos. Além disso, as mulheres são responsáveis por priorizar seus maridos e realizar os afazeres domésticos. Na verdade, o sexo de uma pessoa é uma das principais características de sua identidade e tem grande peso nas expectativas geradas quanto o papel exercido nas relações interpessoais e de trabalho. Por exemplo, crianças e adolescentes, de forma gradativa, são conscientizada/os pelos seus papéis de gênero, à medida em que são educadas/os para desempenhar seu futuro papel de atrizes e atores organizacionais sexuais (Steil, A. V., 1997)).

Devido à divisão do trabalho por gênero, estas responsabilidades (dever de cuidado e afazeres doméstico) as excluem do exercício de outras ocupações, tornando impossível para elas conciliar a carreira e as tarefas domésticas. Mesmo as que ocupam cargos de liderança são frequentemente questionadas ou reprovadas por homens e outras mulheres que seguem seus papéis impostos pela sociedade.

Com relação às/aos autoras/es dos atos ou comentários que ensejaram uma situação desconfortável durante sua prova oral, 77,1% responderam terem sido praticados por um homem, 17,1% responderam que o foram por ambos os gêneros e as demais, 5,7%, responderam ter sido uma mulher a autora. É possível, ainda,

extrair nesta questão a incidência da categoria analítica do dilema de critério, especificamente da metáfora da abelha rainha. Isso, pois, as examinadoras autoras de atitudes que provocaram constrangimentos às respondentes, na condição de mulheres-símbolo, em busca do sentimento de pertencimento ao grupo dominante, reproduziram os comportamentos típicos do estereótipo masculino. A questão da sororidade feminina acaba sendo desafiada ao se estabelecer uma concorrência entre suas colegas, uma “misoginia feminina” (Kanter *et al.*, 1974). A adoção de uma ideologia que estimula a crença na meritocracia resulta em um descolamento de grupo que, somado a outros critérios subjetivos, demonstram que as mulheres-símbolo tendem a, rapidamente, se identificar com o grupo dominante (Santos & Amâncio, 2014).

BLOCO 3 – QUALIFICAÇÃO

No terceiro bloco, as perguntas miraram no nível de qualificação das magistradas do TJPR. Os resultados mostraram que 62,2% das participantes da pesquisa não concluíram curso de qualificação (Pós-graduação, Mestrado, Doutorado, pós-Doutorado e/ou outra Graduação) algum após a entrada na magistratura. Trinta e sete participantes compartilharam seus motivos. A razão principal indica foi o tempo (conforme Figura 4), contudo, a pesquisa abriu espaço para os depoimentos, com o objetivo de pormenorizar a questão. Afinal, falta tempo por quê?

pela juíza ou juiz. Em contrapartida, os critérios subjetivos avaliam a atuação da/o magistrada/o fora do ambiente de trabalho, como a participação em cursos e treinamentos, a qualidade dos votos proferidos e a capacidade de conduzir audiências de forma imparcial e eficiente. O último critério subjetivo sinaliza que, para se ascender na carreira, há a valorização de títulos e cursos. A esse respeito, as mulheres magistradas encontram dificuldade em acessar.

Tais elementos estão inscritos nas “culturas de carreirismo” (Collinson & Hearn, 1996), que exigem uma dedicação ao trabalho durante horas a fio, o cumprimento de prazos apertados, a disponibilidade para realizar viagens em um registo regular e/ou para mudar de residência. Exigências dessa natureza são, muitas vezes, incompatíveis com as responsabilidades familiares, dentro de uma ordem patriarcal, o que explica a razão pela qual homens, enquanto companheiros e gestores organizacionais, tendem a apoiar-se nas respectivas mulheres para gerir todas as questões domésticas e familiares, sendo certo que as mulheres que estejam em um relacionamento heteropatriarcal possuem imensa dificuldade em se desvencilhar dos papéis a elas imputados

A seguir, estão reproduzidos alguns trechos destes depoimentos, que trazem à tona questões aos entraves na carreira das magistradas:

“Minha maior dificuldade foi conciliar a carreira com momentos de lazer e a família, principalmente após o nascimento da minha filha. Este ano percebi que após minha filha nascer só consegui fazer um curso curto de aperfeiçoamento. Só agora, após x anos do seu nascimento, consegui me libertar da cobrança intrínseca de que não poderia delegar minhas tarefas maternas para me dedicar a estudar, do peso de que “minha filha seria criada por babá” – Depoimento de X (ingresso na magistratura entre 2011-2022)

“Recentemente eu me propus a dedicar mais 2 anos (nos anos de 2018/2019 e 2020) para estudos para ingressar no mestrado, na (uma universidade estadual), mas infelizmente não foi possível. Primeiro, porque preciso de uma universidade próxima da minha residência, que me permita conciliar os cuidados com minha família e o trabalho, o que já dificulta sobremaneira o ingresso no mestrado. Segundo, pois, apesar de ficar em 3o lugar para 2 vagas, analisei ser muito difícil ingressar sem publicar artigos e melhorar a pontuação de “títulos”, pois, meus poucos títulos somavam no máximo 14 pontos, enquanto os alunos mais novos (leia-se: que conseguem dedicar-se apenas ao mestrado) estavam com uma banca de 90 pontos ou mais, em razão de publicações de artigos/livros em periódicos. Neste momento atual da minha vida, não consegui me dedicar ainda mais para o concurso de ingresso, embora esse ainda seja um sonho pessoal meu. Como Juíza de Direito Substituta, minha liberdade com agenda e pauta de audiências é um pouco limitada, sou mãe de um menino autista de x anos e de um bebê de x meses, que demandam muita atenção e cuidado” - Depoimento de Y, (ingresso na magistratura entre 2011-2022).

Casaca e Lortie (2018) assinalam que são diversas as evidências que apontam que muitas mulheres com qualificações elevadas diminuem suas ambições profissionais, em privilégio ao modelo de trabalho isento de responsabilidades familiares. Constitui-se, portanto, um grande obstáculo à igualdade de gênero nas organizações, a cultura de longas horas de trabalho. A cultura do carreirismo como, por exemplo, o da flexibilidade total (de horários, viagens, mudanças etc.), incontestavelmente, favorece aos homens, especialmente quando estes dispõem de uma esposa, haja vista que, na maioria das vezes, eles não possuem obrigações familiares ou relacionadas ao cuidado, o oposto do que ocorre com as mulheres (Casaca & Lortie, 2018). O carreirismo é, portanto, um entrave no percurso profissional da mulher, bem como a falta do devido capital social no âmbito profissional, visto que essa ausência provoca uma limitação do seu tempo e da sua rede de contatos profissionais (Casaca & Lortie, 2018).

Também nas respostas foi identificada a incidência de outra categoria analítica pesquisada: a “escassez do capital social” no campo do trabalho remunerado. Os constrangimentos organizacionais e profissionais, assim como os familiares, são considerados como assimetrias na divisão de responsabilidades domésticas e relativas ao cuidado.

De acordo com Casaca e Lortie (2018), a escassez de capital social está intimamente ligada ao fato de as responsabilidades familiares recaírem sobre as mulheres, o que torna, por consequência, o impedimento ou a diminuição da construção de relações de sociabilidade e da construção de redes profissionais. Tal ponto se solidifica na questão posterior, na qual 93,2% das respondentes afirmaram que concluíram cursos de formação ou capacitação fornecido pelo Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, por meio das Escolas Judiciais e da EMAP/PR. Esses cursos, em sua maioria, são de curta duração, muitas vezes na forma do ensino a distância, o que facilita a superação pela mulher das barreiras e dos entraves existentes para a sua qualificação.

Dentre os depoimentos, dois, dados em momentos diferentes, trouxeram à baila as consequências de discriminações sofridas desde o ingresso na

magistratura, que acarretam dificuldade de prosseguir se qualificando profissionalmente depois.

“Acredito que a abordagem na prova oral incutiu em mim a ideia de que não seria bem-visto.” – Depoimento de A (ingresso na magistratura entre 2001-2010).

“Não conseguia conciliar trabalho, família, casa e estudo. Sofri PAD¹² por atraso no serviço quando tive filhos e passei a achar que só seria digno dedicar meu tempo ao trabalho. No fundo, embora tenha me casado e tido filhas, dei ouvidos ao que disse o examinador do meu concurso e passei a vida tentando provar que poderia ter vida pessoal e ser uma juíza exemplar.” – Depoimento de B (ingresso na magistratura entre 1991-2000).

“A carreira me consumiu muito nos primeiros anos. Minha inicial foi excessivamente trabalhosa, tive muitos desafios, muitas dificuldades e pouco auxílio, comecei a tomar remédio nessa fase. Todo tempo livre era para trabalhar ou visitar a família. Com o passar dos anos outros desafios foram surgindo, como compatibilizar a carreira com casamento, filhos, e nunca mais consegui dedicar tempo suficiente para me qualificar.” – Depoimento de C (ingresso na magistratura entre 2001-2010).

O que se verificou pela análise dos depoimentos é que, embora a fase oral seja apenas uma das etapas do processo para o ingresso na magistratura, o impacto do conteúdo recebido no referido momento pode repercutir durante toda a carreira de uma juíza. Não obstante, as tarefas destinadas às mulheres têm, por consequência, afastado a formação profissional destas magistradas, contribuindo com a escassez do capital social em razão da discriminação de gênero.

BLOCO 4 – NO EXERCÍCIO DA MAGISTRATURA

Quanto às experiências no exercício da magistratura no Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, o bloco 4 de perguntas buscou investigar se as magistradas já sofreram alguma forma de assédio moral, isto é, situações constrangedoras ou humilhantes no trabalho: 64,9% responderam que sim, 10,8% disseram que talvez, e 24,3% afirmaram que não. Das participantes que responderam que sim, 57,1% afirmaram que o autor do assédio moral foi um desembargador na época dos fatos, e 32,1%, um juiz de 1º grau. Questionadas a respeito da providência que tomaram em relação ao ato, 87,5% responderam que não tomaram providência alguma, e

¹² PAD: Processo Administrativo Disciplinar. O referido procedimento visa a apurar a falta cometida pelo servidor público e as possíveis punições aplicáveis.

8,9% afirmaram que buscaram remoção ou promoção para mudança de Comarca. Somente 1,8% responderam que tomaram alguma providência de denúncia ou ação específica perante o assediador.

Identifica-se, aqui, outra categoria analítica presente nas organizações genderizadas, o “precipício de vidro”. Em um cenário macro, em que mulheres em espaço de poder são a minoria, quando conseguem quebrar o teto de vidro e ingressar nestes espaços, ficam diante de outra metáfora, qual seja, a do precipício de vidro. O precipício de vidro ocorre quando as mulheres que finalmente conseguem quebrar o teto de vidro se deparam com ocupações em cargos pouco realistas e que são voltados para comprometer o seu desempenho (Casaca & Lortie, 2018). A metáfora do precipício de vidro mostra que quando as mulheres conseguem chegar aos lugares de topo são-lhes atribuídos objetivos difíceis ou até impossíveis de serem alcançados, bem como a sua liderança estar sempre a ser posta à prova. São avaliadas em aspectos insignificantes, tais como a maneira como se vestem, como falam com as/os subalternas/os, e qualquer deslize pode ser o princípio do fim da liderança.

Nesse cenário, o assédio moral se aplica ao precipício de vidro, ao passo que é por intermédio desta forma de intimidação que as magistradas são impelidas a entregarem novos resultados, isto é, a humilhação e o constrangimento são formas de comprometer o desempenho das juízas e, por consequência, as impedem de chegar além do cargo ocupado.

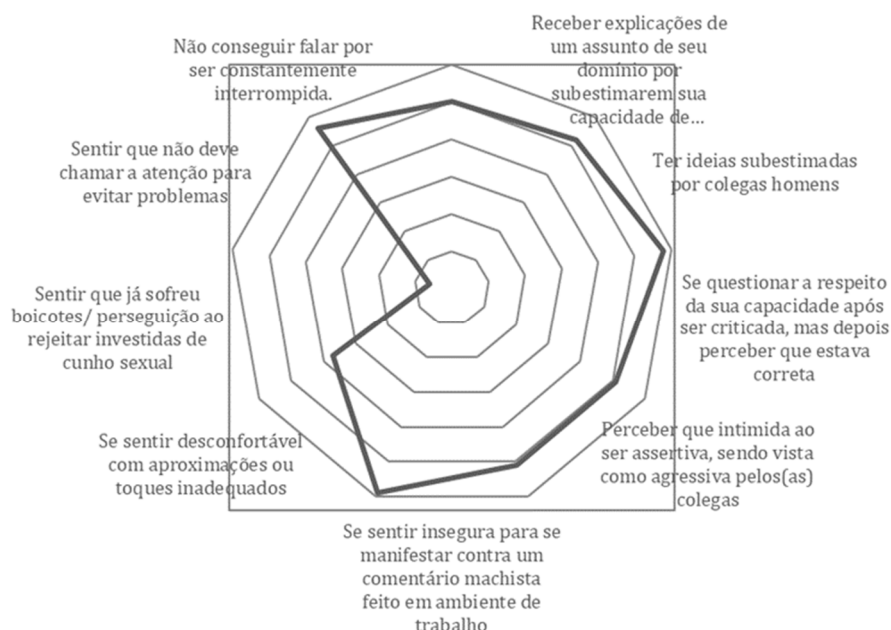
Em um trabalho desenvolvido a partir de entrevistas com magistradas que ocuparam a presidência de tribunais estaduais brasileiros, Fragale Filho (2015, p. 65) afirma que em todo tempo as entrevistadas disseram sentir a obrigação de demonstrar capacidade de fazer seu ofício, “não igual, mas melhor que os homens”. Em um espaço que, por tradição, a mulher não fez parte da construção, o constrangimento interfere negativa e diretamente em sua carreira, visto que um erro cometido por uma mulher acaba servindo como reforço ao senso comum de que aquele “não é o lugar dela” (Fragale Filho, 2015). Para alcançar postos de hierarquia, exige-se das mulheres um trabalho de excelência, não podendo ser medíocres. Aqui, medíocre não se refere à pessoa sem habilidades, sem talento, mas sim a qualidade média, entre dois extremos.

Como resume Williams (1995), é necessário “trabalhar duas vezes mais duro do que os homens para ser considerada metade tão boa”. Já os homens são considerados competentes e detentores de controle, por isso, “eles podem ter que ser duas vezes mais incompetentes para serem considerados metade tão ruins” (Williams, 1995 como citado em Santos & Amâncio, 2014: 105). Assim, segundo o autor, o gênero masculino, independentemente das suas intenções, interesses, motivações, ambições, ou esforço pessoal, é algo institucionalizado. A soma de vantagens alavanca o homem na hierarquia, mantendo seu interesse em uma organização que reproduz os privilégios que a sociedade outorga ao gênero masculino. Trata-se de um determinismo individual, isto é, a ideia de que os resultados obtidos pelos homens são frutos dos esforços realizados no passado, assim como as organizações são responsáveis pela manutenção desse estatuto.

Ainda no campo do assédio, no exercício da magistratura, no Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, foi questionado às participantes se já sofreram assédio de natureza sexual. A maioria, 73%, respondeu que não, 21,6% afirmaram que sim e 5,4% responderam que talvez. Das participantes que responderam que sim, 60% afirmaram que o autor do assédio sexual foi um desembargador na época dos fatos e 20% afirmou ter sido um juiz de 1º grau. Questionadas a respeito da providência que tomaram em relação ao ato, 95% responderam que não tomaram providência. Nos estudos de Kanter, um papel que muitas vezes é percebido como feminino em ambientes profissionais é o de sedutora, que desumaniza a feminilidade da mulher e a reduz a um objeto sexual, criando expectativas entre os colegas sobre sua própria disponibilidade física (Kanter, 1977).

Ainda com relação às experiências no percurso da carreira como magistrada, foi apresentado um rol de situações e solicitado que respondessem sim, caso tivessem passado por alguma (s), no TJPR:

Gráfico 2.2: Principais barreiras para as magistradas do TJPR



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Observou-se, nos resultados (v. gráfico 2.2), que a maioria respondeu afirmativamente que não consegue falar por ser constantemente interrompida (68%), recebe explicações de um assunto de seu domínio por subestimarem sua capacidade de entendimento (68,4%), tem ideias subestimadas por colegas homens (72%), se questionam a respeito da sua capacidade após ser criticada, mas depois percebe que estava correta (68,9%), percebem que intimidada ao ser assertiva, sendo vista como agressiva pelas/os colegas (68,9%), se sente insegura para se manifestar contra um comentário machista feito em ambiente de trabalho (72%) e sente que não deve chamar a atenção para evitar problemas (78,9%). Em tais situações, é possível identificar a categoria analítica do “dilema da duplicidade de critérios”, que ocorre quando a mulher tem baixa representatividade no espaço de poder.

Neste íterim, extrai-se dos resultados demonstrados no gráfico 2.2 que a mulher quando se encaixa no estereótipo criado para ela – feminina, sensível, emotiva – não se ajusta ao estereótipo de competente, afinal, competência é um atributo ligado à ambição, autoridade e estratégia – predicados característicos dos estereótipos masculinizados. Ora são criticadas por agirem de acordo com o

estereótipo feminino e por não serem suficientemente proativas, fortes, objetivas e racionais nos processos de tomada de decisão, ora são criticadas por seu comportamento não se “encaixar” no ideal de feminilidade e de expressividade e, ainda, por serem desprovidas de sentido de solidariedade relativamente a outras mulheres (Eagly & Linda, 2007: 66 como citado em Casaca & Lortie, 2018: 19).

Em decorrência do dilema da multiplicidade de critérios, pode ocorrer o fenômeno “eclipse” ou da síndrome de “*frozen rabbit*”, no qual algumas mulheres escolhem a tática da invisibilidade, privando-se de expor seu conhecimento profissional, criando uma “capa da invisibilidade”, optando pela estratégia de se esconder e evitando demonstrar sua capacidade profissional. Kanter (1993) já havia identificado como desvantagem resultante da baixa representação numérica, a visibilidade aumentada, que oprime e leva muitas mulheres a adotar um comportamento discreto, que revela as intensas restrições impostas ao potencial profissional dessas “mulheres invisíveis”. Em Casaca & Lortie (2018), as metáforas “eclipse” e síndrome de “*frozen rabbit*” também definem esse comportamento. Por outro lado, caso se comportem como líderes, encaixando-se no estereótipo masculinizado, são percebidas como “egoístas”, “rainhas de gelo” ou “damas de ferro” (Heilman *et al.*, 2004; Kanter, 1977; 1993 como citado em Santos & Amâncio, 2018).

É ilustrativo um episódio ocorrido em agosto de 2022 em sessão no plenário do Supremo Tribunal Federal brasileiro, que repercutiu pela fala da ministra juíza Carmem Lucia, que, que foi interrompida por diversas vezes pelos ministros Luiz Fux, Kassio Nunes Marques, Ricardo Lewandowski e Dias Toffoli enquanto proferia seu voto. A magistrada do maior e mais importante tribunal do país, é uma das duas únicas mulheres que compõem a corte, composta por onze ministros. Na ocasião, a ministra juíza Rosa Weber, apontou o fato, ao que um dos ministros respondeu que não foi sua intenção, justificando sua atitude, ao dizer que não havia, de fato, interrompido a ministra, mas tentado, “na qualidade de presidente”, mediar a pauta. A mídia nacional noticiou a resposta da ministra Carmem Lucia, com a manchete: *Cármem ao ser interrompida no STF: ‘Faço valer o meu direito de falar e de votar’* A ministra do Supremo Tribunal Federal experimentou nesta quarta-feira um exemplo prático do chamado ‘*manterrupting*’ (Carta Capital, 2022).

O termo utilizado, *maninterrupting*, é creditado aos pesquisadores norte-americanos, Tonja Jacobi e Dylan Schweers, da Escola de Direito da Northwestern University, nos Estados Unidos da América. O estudo intitulado *Justice, interrupted: the effect of gender, ideology and seniority at Supreme Court oral arguments*, analisou transcrições de sustentações orais na Suprema Corte americana por anos, e constatou que os integrantes homens interrompem mulheres três vezes mais do que os seus pares. A pesquisa ainda revela que, embora as magistradas usem menos a palavra que os juízes, elas são interrompidas de forma significativamente maior na fase de sustentação oral (Meneses & Lacerda, 2018). A mídia, ao noticiar o ocorrido, conceituou o termo ao leitor, afirmando que “A expressão emprestada do inglês é resultado da união das palavras man (homem) e interrupting (interrompendo) e foi criada para ilustrar situações em que um homem não deixa a mulher falar” (Carta Capital, 2022).

No entanto, o conceito já havia sido tratado no próprio plenário, justamente pela ministra Carmen Lucia, em 2017, em uma sessão que discutia o desequilíbrio nas relações de gênero no tribunal. A menção do estudo ocorreu após um debate sobre quem tinha direito à palavra na sessão. Na ocasião, a presidente do STF, Cármen Lúcia, se dirigiu à ministra Rosa Weber, quando o ministro Luiz Fux “concede, ele, a palavra à Ministra Rosa Weber: “Concedo a palavra para o voto integral (risos) ”. Ao que a ministra Carmen Lucia responde: “Como concede a palavra? É a vez dela votar! ”, e menciona a pesquisa, revelando que: “A Ministra Sotomayor (dos EUA) me perguntou como é isso no Brasil. Eu disse: lá, em geral, eu e a Rosa, não nos deixam falar. Então, não somos interrompidas” (Meneses & Lacerda, 2018: 84).

Interessante observar, ainda, que a maioria das participantes (38) responderam que mais de uma vez já se sentiram desconfortável com aproximações ou toques inadequados, uma contradição em relação à questão anterior, em que 73% das respondentes afirmaram não terem sofrido assédio sexual. Uma minoria (21,6 %) respondeu que já sofreu boicotes/perseguição ao rejeitar investidas de cunho sexual. Como já explicado na questão do Assédio Sexual, muitas vezes, no ambiente de trabalho, à mulher é atribuído o papel de sedutora, coisificando-a sexualmente (Kanter, 1977: 982-983).

Os resultados apontaram que a maioria das entrevistadas estava ciente da existência de assédio sexual no ambiente de trabalho, mas a percepção sobre a sua frequência variou. As mulheres podem ter dificuldade em reconhecer que sofreram assédio sexual por vários motivos, incluindo a falta de compreensão sobre o que é assédio sexual, a normalização dos comportamentos assediadores, o medo de reações negativas ou os sentimentos de vergonha e culpa (Fitzgerald, 1996).

Questionadas com relação a restaurantes, clubes, associações e outros espaços/eventos informais, 98,6% acreditam que, são frequentados por magistrados homens e, 1,4%, não. Somente 6,8% acreditam que nesses espaços/eventos as mulheres magistradas têm o mesmo acesso que os magistrados homens, enquanto 93,2% responderam que não. Do total, 98,6% afirmaram acreditar que esses espaços/eventos acabam se tornando locais de decisões institucionais, e 1,4% não.

Com esse resultado, verificou-se no grupo respondente a presença da categoria analítica de escassez de capital social, ou seja, a inexistência ou a existência mínima de abertura para que a mulher possa percorrer as mesmas trajetórias proporcionadas aos homens, não somente no que se refere ao estudo e ao trabalho, mas também quanto ao tempo disponível para interações “informais”, que decidem, muitas vezes, questões fundamentais nas organizações.

A respeito do assunto, a pesquisadora Clara da Mota Santos Pimenta Alves (2017) conceitua o comportamento excludente dos homens dentro deste cenário como uma espécie de clube masculino, conforme se verifica:

Diversos estudos e forças-tarefas direcionadas à inclusão de gênero nas justiça ao redor do mundo têm mostrado que as barreiras de promoção têm como uma das suas causas até mesmo a dificuldade feminina de relacionamento em ambientes masculinos. Uma série de desdobramentos da carreira ocorrem em encontros informais, criando-se, não raro, uma situação de fraternidade enviesada pelo gênero, no que foi denominado pela força-tarefa norte-americana como a atmosfera de “old boys club”.

(Alves, 2017: 360)

Yoshida (2022) afirma que os dados coletados em seus estudos confirmam as dificuldades enfrentadas pelas magistradas para entrarem nas posições políticas e proeminentes que aspiram alcançar, haja vista que as excelentes relações com a cúpula do Judiciário são necessárias para manter a integridade institucional. Todavia, as mulheres permanecem fora destes espaços chamados de “política institucional”, alheias ao “*old boys club*”. Nesta mesma linha, a autora cita outra

pesquisa a respeito da entrada da ministra Ellen Gracie ao STF, que confirma, "[...] a existência de redes sociais influentes e políticas informais, incluindo homens e segregando mulheres em mecanismos de empoderamento" (YOSHIDA, 2022: 95)

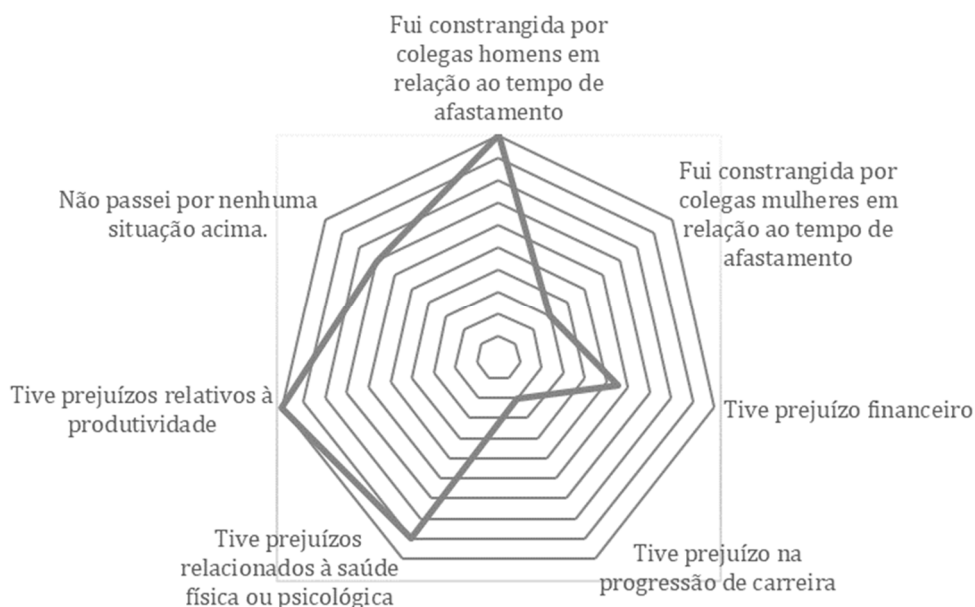
Foi possível perceber, dado o resultado do questionário, um sentimento de exclusão e de não pertencimento das mulheres magistradas do TJPR em relação aos espaços e eventos informais e associativos. O capital social, em síntese, expressa a capacidade de se estabelecer laços de confiança interpessoal e redes de cooperação com objetivos comuns, dentro de uma organização. Na prática, as mulheres tendem a apresentar um déficit de capital social que cria obstáculos à progressão de carreira e ocupação de cargos estratégicos e de decisão, quando comparado aos homens. A escassez de capital social impede o acesso das mulheres aos códigos ou senhas que liberam o acesso às redes de decisão dominadas, majoritariamente, por homens. Nesse sentido, a perspectiva de gênero se destaca como o principal gatilho para o distanciamento entre o gênero feminino e masculino, no interior das organizações.

BLOCO 5 – MATERNIDADE

Com relação à maternidade, 56,8% das magistradas responderam que a carreira não foi ou é um empecilho para ter filhos; 31,1% disseram que sim; e 12,2% que talvez. Das magistradas que afirmaram ser mães, 47,3% informaram que têm filhas e/ou filhos, 10,8% não têm filhas e/ou filhos, 5,4% não têm, deseja ter filhas e/ou filhos, 4,1% não têm e não almeja ter filhas e/ou filhos, 1,4% têm e querem ter mais filhas e/ou filhos e 31,1% têm, mas não quer ou não pode ter mais filhas e/ou filhos.

Em uma das questões, as magistradas participantes foram apresentadas a algumas situações e deveria assinalar as afirmações relacionadas a possíveis eventos que teriam passado durante o período de gestação no exercício da magistratura:

Gráfico 2.3: Situações vivenciadas durante o período de gestação, no exercício da magistratura

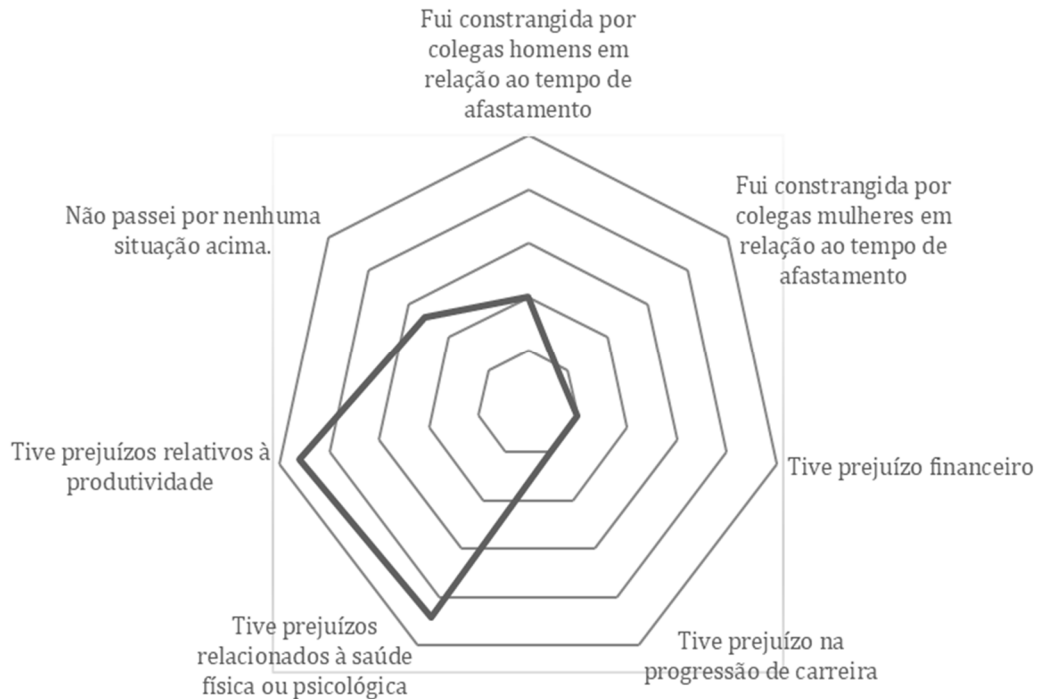


Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Das participantes da pesquisa 26,9% responderam que foram constrangidas por colegas homens em relação ao tempo de afastamento, 11,5% constrangidas por colegas mulheres em relação ao tempo de afastamento, 7,7% tiveram prejuízo na progressão de carreira, 21,2% prejuízo financeiro, 38,5% prejuízos relativos à produtividade, 34,6% prejuízos relacionados à saúde física ou psicológica e 26,9% alegaram não passar por nenhuma situação acima.

Quando foram apresentadas às mesmas afirmações, mas no contexto do período após o retorno da licença maternidade, deu-se o seguinte resultado:

Gráfico 2.4: Situações vivenciadas após a gestação, no exercício da magistratura



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Assim, 21,2% afirmaram que foram constrangidas por colegas homens em relação ao tempo de afastamento, 7,7%, por colegas mulheres, 9,6% tiveram prejuízo na progressão de carreira, 9,6% prejuízo financeiro, 44,2% prejuízos relativos à produtividade, 42,3% prejuízos relacionados à saúde física ou psicológica, 25% responderam que não passei por nenhuma situação acima.

Pouco mais da metade, 52,5%, amamentaram tanto na licença-maternidade, quanto após a licença, 33,9% amamentaram apenas no período de licença, e 13,6%, não amamentaram. Questionadas se, após o retorno da licença-maternidade, tiveram dificuldades pela condição de lactantes, 54,2%, disseram que não. Entre as que tiveram, as principais foram a dificuldade para conciliar amamentação/trabalho, 75,8%; seguida por audiências longas, que ocasionaram vazamento de leite na roupa, 45,5%. A falta de espaço físico adequado para

retirada e armazenamento de leite foi citada por 30,3% das mães que amamentaram após a licença.

Fazendo um levantamento deste bloco em que as magistradas foram questionadas a respeito da equação mulher magistrada x maternidade, foi possível confirmar a incidência da categoria analítica conhecida como a metáfora do labirinto. O famoso “labirinto” são os vários entraves enfrentados pelas mulheres que ocupam espaços de poder, fazendo com que seu percurso profissional seja permeado por idas e vindas, o que demonstra que não são somente as organizações as responsáveis pela ausência das mulheres nos postos de gestão ou por dificultar seu percurso profissional; o ambiente familiar e a desigualdade na distribuição das responsabilidades domésticas e de cuidado também são responsáveis por essas assimetrias.

A gestação e a maternidade são exemplos de como se mantém uma mulher atrelada ao âmbito familiar, dada sua exclusiva capacidade de gerar e de amamentar uma criança. Na esfera profissional isso é considerado um obstáculo, apenas para o gênero feminino, o que demonstra que nada há de neutralidade, quando as empresas demonstram preferência por contratar pessoas que não tenham “distrações” (Williams, 1995 como citado em Santos & Amâncio, 2014).

A perspectiva de gênero se destaca como principal gatilho para o distanciamento entre o gênero feminino e masculino, nas organizações. Descreve bem a metáfora do labirinto o fato de as responsabilidades familiares recaírem, em regra, sobre as mulheres, razão que consome o tempo necessário para estabelecer relações de sociabilidade e construir redes profissionais e investir nas respectivas carreiras. (Acker, 1990: 28)

Ana Paula Sciamarella, ao analisar o contexto institucional do judiciário fluminense (Rio de Janeiro), por meio das carreiras das juízas, apresenta uma reflexão sobre em que medida as relações de gênero impactam na profissionalização das magistradas e modificam (ou não) o próprio judiciário. A autora revela que “as experiências relatadas deixam ver claras demandas tipicamente femininas, como as relacionadas ao exercício da maternidade, às dinâmicas do cuidado com a família e à necessidade de emancipação” (Sciamarella, 2020: 125). Afirma que é justamente esta última, que leva muitas à

carreira da magistratura. (Bonelli, 2011; Duarte *et al.*, 2014; Fragale Filho *et al.*, 2015 como citado em Sciamarella, 2020: 126).

Nesse sentido, foi perguntado, como mãe e magistrada, se já havia desistido de uma promoção por questões familiares, ou relacionadas à maternidade: 71,2% responderam que já o fizeram. Fechando o bloco da maternidade, questionou-se: o Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, proporciona um ambiente propício para equilibrar a vida profissional e pessoal? Para 76,3% das mães magistradas, não.

A maternidade é um desafio para as mulheres em todas as áreas de trabalho, e a carreira de juíza de direito não é exceção. Embora existam proteções legais para as mães trabalhadoras, como licenças-maternidade e a possibilidade de trabalhar em regime de *home office*¹³, a combinação da responsabilidade da maternidade com a carga de trabalho, aliada à cultura de trabalho que valoriza a disponibilidade em tempo integral se torna desfavorável às juízas mães.

BLOCO 6 – INSTITUCIONAL

Ao serem questionadas se aceitariam assumir um cargo na administração do TJPR, caso fosse convidada., 47,3% responderam afirmativamente. Outras 31,1% responderam que não, e 21,6% talvez. Para as que responderam negativamente, foi aberto um rol de motivos, sobre o qual a maioria, 57,1%, alegou não ter vontade. A ausência de interesse pode ser explicada pela perspectiva da formação de preferências (Nussbaum, 2000). Em seu livro, *Women and Human Development: The Capabilities Approach*. Cambridge University Press, a autora argumenta que as preferências humanas são moldadas pelo ambiente social, cultural e político em que se vive. Ela acredita que as preferências humanas são construídas a partir das experiências e que, portanto, são socialmente construídas. As preferências dos sujeitos são moldadas pela educação, pelos meios de comunicação, cultura, religião, entre outros fatores sociais. Além disso, defende que as preferências são também influenciadas pelas instituições políticas e

¹³ Conselho Nacional de Justiça. (2022, 22 de novembro). Resolução nº 481.

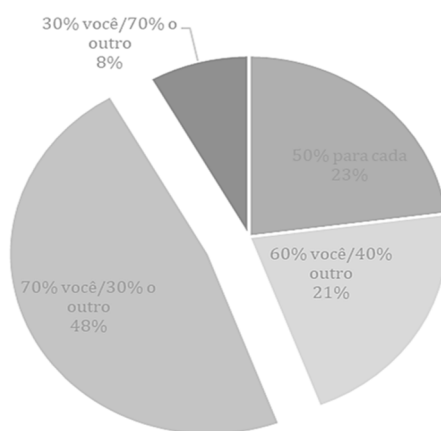
econômicas da sociedade, que podem restringir ou ampliar as opções disponíveis para as pessoas e, conseqüentemente, moldar suas preferências.

Os outros motivos elencados pelas respondentes, além da ausência de vontade em assumir um cargo na administração da Instituição, se dividiram entre falta de flexibilidade para viagens e reuniões, e medo de ser silenciada pelas/os colegas.

As barreiras identificadas se assemelham àquelas destacadas no BLOCO 2 — QUALIFICAÇÃO: a escassez de capital social, que dificulta a interação necessária à política, intrínseca a qualquer administração; e a cultura do carreirismo, que permanece. Entre as justificativas, identifica-se o receio quanto à exigência de dedicação extra ao trabalho, somada à disponibilidade para realizar viagens. As responsabilidades familiares e o acúmulo de demandas constituem uma barreira de grande impacto nas decisões, não somente no que se refere ao estudo e ao trabalho, mas também quanto ao investimento de tempo na carreira.

Bonelli (2011) aponta que para além do “modelo tradicional” de delegar o trabalho doméstico às mulheres, e o profissional aos homens, novas formas de se organizar essa relação ganham destaque. Caberia exclusivamente às mulheres combinar o profissional e o familiar? Nesse sentido, acreditando que o predomínio da delegação realizada às magistradas do TJPR reproduziria a desigualdade e a opressão no ambiente institucional, foi perguntado se, na vida pessoal, o trabalho de cuidado é dividido com alguém. O resultado, em porcentagem, foi:

Gráfico 2.5: Divisão sexual do trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

As relações de poder assimétricas entre mulheres e homens e a permanência dos privilégios masculinos, são formas de impedir que as mulheres se desenvolvam na sua subjetividade e cidadania em igualdade de condições (Castro, 1983). As respostas mostraram que quase metade, 48%, ficam com 70% do trabalho de cuidado, contra 30%, dividido com outros. A divisão sexual do trabalho é uma imposição da sociedade patriarcal, que atribui ao homem a produção por meio do trabalho remunerado, e, à mulher, o cuidado doméstico e a garantia do desenvolvimento da família.

Aqui se faz necessário destacar que, sendo a autora da presente pesquisa uma observadora participante, visto que guarda das mesmas características do grupo analisado (magistrada mulher do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná), o que se observa no grupo pesquisado é que, embora a incumbência da gestão do trabalho doméstico fique a cargo das magistradas, parte delas gozam do privilégio de contar com empregadas domésticas que as auxiliam na realização das tarefas.

Neste íterim, ocorre o fenômeno da cadeia assistencial conceituada por Parreñas (2012), que determina que somente as mulheres realizam o trabalho de cuidado. De acordo com esta perspectiva, a cadeia assistencial é vista como uma solução paliativa para as necessidades de cuidados da família, como o cuidado de crianças, idosos ou pessoas com deficiência, ao passo que o trabalho doméstico continua sendo transferido ou dividido somente entre mulheres. No entanto, mesmo com este auxílio, o trabalho de delegar funções, realizar a gestão dos papéis do funcionários e o desempenho das funções próprias da maternidade acabam recaindo exclusivamente às mulheres.

Exigências desta ordem são, muitas vezes, incompatíveis com as responsabilidades profissionais, causando um acúmulo de demanda para a mulher, o que a impede de percorrer as mesmas trajetórias proporcionadas aos homens. O tempo disponível para interações informais, decide, muitas vezes, questões fundamentais nas organizações, algo que não pode ser ignorado.

Ademais, verifica-se que o estereótipo feminino ainda incide no tocante ao trabalho não pago, eis que, por muitas vezes, a mínima ajuda masculina nos afazeres do lar sejam consideradas por eles válidas, visto que estão auxiliando num

trabalho que, culturalmente, não é o seu. "As expectativas quanto à participação do homem nas tarefas domésticas são por vezes tão reduzidas que qualquer contribuição da sua parte, modesta que seja, é encarada como significativa e valiosa" (Perista *et al.*, 2016: 67)

BLOCO 8 – SAÚDE MENTAL

As mulheres, ao ingressarem na magistratura, sentem-se pressionadas psicologicamente, tanto pela produtividade, quanto a demonstrar capacidade produtiva, nos mesmos parâmetros praticados pelos magistrados homens. Nesse sentido, Bonelli observa que, sobre as magistradas pairam as dúvidas sobre a produtividade, como se elas precisassem mostrar que são tão produtivas (Bonelli & Oliveira, 2010).

Considerando os vários turnos de trabalho diários que uma mulher enfrenta para garantir que as atividades do lar com os filhos e marido sejam conciliadas com a carga horária profissional, as magistradas precisaram desenvolver a habilidade de melhor gerir o uso do tempo. Ocorre que as mulheres têm sua capacidade medida, em função da dedicação distribuída entre trabalho e casa, filhos, família e outras prioridades. Sobre o assunto, foi perguntado às participantes quantas já recorreram a tratamento psicológico/psiquiátrico, após a entrada no Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, ao que, 68,9% responderam que sim, realizam, ou realizaram tratamento psicológico/psiquiátrico, em decorrência do trabalho, sendo 56,9%, em ambos; 39,2%, apenas psicológico, e 3,9%, psiquiátrico.

Aqui, novamente, se identifica a metáfora do labirinto, pois as experiências associadas a este podem originar efeitos psicológicos negativos, gerando desencorajamento e atenuando a ambição profissional. Quanto mais visada uma classe, mais atenções e mais pressões são direcionadas aos membros desses grupos. Os efeitos podem afetar a produtividade (positiva e negativamente), mas também dispara problemas de ordem psicológica nesses indivíduos. Tal situação se agrava em um ambiente hostil e polarizado.

As organizações, ao generalizarem os atributos para uma categoria social, impõem ajustes àquelas/es que não fazem parte de uma maioria, como é o caso dos homens magistrados. Tais ajustes ficam restritos a determinados estereótipos que o grupo majoritário elenca às categorias em sub-representação. Em consequência, a pessoa deixa de se expressar de forma plena, passando a representar um papel estereotipado e imposto a ela, o que lhe causa danos à saúde mental.

A saúde mental das mulheres magistradas é um tema importante e que merece atenção. Elas enfrentam desafios específicos em sua carreira, incluindo o sexismo, os assédios moral e sexual e a falta de representação feminina em posições de liderança. Esses fatores podem levar a um aumento do estresse e da ansiedade, bem como a problemas de saúde mental, como depressão e *burnout*. É importante que as instituições jurídicas levem em consideração as necessidades das mulheres magistradas e implementem políticas de igualdade de gênero para garantir que elas possam ter uma carreira justa e saudável. Uma política institucional de igualdade de gênero pode ajudar a promover a igualdade salarial, a equidade na promoção e a criação de um ambiente de trabalho livre de assédio e discriminação. Isso não só beneficiaria as mulheres magistradas, mas também pode melhorar a qualidade da Justiça e a confiança do público nas instituições jurídicas.

A respeito da necessidade de integração da perspectiva de gênero na abordagem sobre mudança na estrutura organizacional do poder judiciário, Casaca e Lortie (2019), destacam quatro perspectivas, a saber:

1. Perspectiva individualista e liberal, considera-se que as organizações tendem a operar de forma objetiva, racional e não discriminatória. O problema, aqui, é que caberá às mulheres conseguirem adaptar-se à norma dominante (Casaca & Lortie, 2019).

2. Valorização e a celebração das diferenças entre mulheres e homens, todavia, essa perspectiva incorre no risco de reforçar os estereótipos de gênero, em vez de desafiá-los (Casaca & Lortie, 2019).

3. Criação de mecanismos que garantam a igualdade de oportunidades, identificando as barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens para,

numa fase seguinte, haver lugar à institucionalização de mecanismos que garantam a igualdade de oportunidades. Aqui deve-se ter cuidado para não intensificar focos de resistência pelos homens em razão da sua secundarização e a opressão dos que não se enquadram no modelo normativo de masculinidade hegemônica (Casaca & Lortie, 2019).

4. Reformas das culturas organizacionais dominantes que são institucionalizadas, embora frequentemente assumidas como sendo neutras do ponto de vista do gênero. A revisão deverá incluir: a) políticas e procedimentos formais; b) práticas de trabalho informais; c) normas e padrões de trabalho; d) narrativas, linguagem e outras expressões simbólicas; e e) padrões informais da interação social quotidiana (Casaca & Lortie, 2019).

Face ao exposto, a necessidade de reforma na cultura organizacional do Poder Judiciário do Paraná é fundamental para garantir que a instituição seja verdadeiramente justa e igualitária, permitindo que todas as pessoas tenham a oportunidade de alcançar seu pleno potencial, independentemente do gênero. As organizações de trabalho que são sensíveis ao gênero valorizam e promovem a igualdade de oportunidades e tratam as pessoas com base em suas habilidades e competências, em vez de seu gênero, proporcionando um ambiente de trabalho positivo, encorajando a diversidade de perspectivas, além de ajudarem a atrair e reter talentos diversos. A falta de reformas culturais pode levar a um ambiente de trabalho hostil e discriminatório, o que pode resultar em baixa produtividade, insatisfação dos funcionários e vários outros impactos negativos. Portanto, é imperativo que as organizações implementem políticas e práticas que promovam a igualdade de gênero e a diversidade, além de garantir que haja uma cultura organizacional inclusiva e justa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho, foi investigado o impacto da organização do trabalho com base no gênero masculino na carreira das magistradas do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. Enquanto parte do grupo analisado, a principal motivação para a pesquisa foi o entendimento acerca dos entraves no percurso profissional enfrentados pelas juízas de direito. Para tanto, foi necessário analisar os conceitos acerca da discriminação de gênero no âmbito corporativo, sendo delimitados três principais conceitos aplicáveis a esta pesquisa: genderização, tokenismo e teto de vidro/segregação vertical.

O que se verificou é que a genderização, enquanto fator que coloca o gênero masculino no centro do atendimento das necessidades em um ambiente corporativo que molda as próprias carreiras sob a perspectiva masculina, é um dos conceitos que permeiam a magistratura no estado do Paraná. O tokenismo, por sua vez, torna as poucas mulheres que alcançam espaços de poder e destaque como símbolos para as demais, gerando uma falsa simetria quanto à possibilidade de todas as mulheres alcançarem papéis de alta hierarquia, como se fossem proporcionadas as mesmas condições que são ofertadas aos homens. Por fim, o conceito do teto de vidro e da segregação vertical são delimitados a partir dos empecilhos que, embora invisíveis e não declarados formalmente, impedem as mulheres de alcancem posições altas em suas carreiras. Como literatura de referência para a delimitação desses conceitos, foram utilizadas as teorias de Joan Acker (1990), Maria Helena Santos e Ligia Amâncio (2014), Sara Falcão Casaca e Johanne Lortie (2018) e Rosabeth Kanter (1977).

A pesquisa teve como objetivo principal verificar **como a organização de trabalho construída com base no gênero masculino, “genderizada”, impacta a carreira das mulheres magistradas do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná - Brasil**. Para alcançar o objetivo, por intermédio de uma abordagem quantitativa através de uma revisão bibliográfica e de dados e qualitativa mediante uma pesquisa com 20,6% das magistradas ativas na época da investigação. A pesquisa consistiu em perguntas abertas e fechadas sobre os obstáculos enfrentados pelas mulheres magistradas em suas carreiras, a fim de verificar a

prevalência da hipótese formulada com base nos conceitos estabelecidos, qual seja: **A organização de trabalho com base no gênero masculino – “genderizada” –, gera um impacto negativo na carreira das mulheres magistradas do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná – Brasil**

Em resposta à questão de partida, os resultados da presente investigação sugerem que a organização do trabalho baseada no gênero masculino tem impacto negativo na carreira de magistradas do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. Os resultados da pesquisa evidenciaram a presença dos conceitos de genderização da carreira, segregação vertical e tokenismo na magistratura do referido tribunal. Foi constatado que uma expressiva proporção de magistradas enfrenta barreiras na progressão de suas carreiras, devido à combinação de suas obrigações como mães e trabalhos domésticos, a causa tem um impacto negativo em seu capital social.

Além disso, constatou-se a dificuldade das mulheres em escapar das críticas e expectativas conflitantes impostas pela sociedade. Por um lado, as mulheres são questionadas por seus processos de tomada de decisão, que são julgados como sendo insuficientemente objetivos, racionais e fortes. Por outro, também são cobradas por se comportarem de acordo com o ideal de feminilidade e fragilidade. Essa situação é compreendida por Casaca e Lortie (2018) como uma fonte de tensão para as mulheres em seus contextos profissionais. De acordo com Early e Carly (2007), esse dilema tem uma influência negativa na progressão das carreiras femininas e é uma fonte de preocupação para a igualdade de gênero.

A maioria das mulheres entrevistadas reconheceu a existência de desigualdade em sua trajetória profissional em comparação com seus colegas do sexo masculino. Interessante observar que quase unanimemente as magistradas relatam uma sensação de exclusão e de não pertencimento em relação a espaços e eventos informais da Instituição e associativos. Algumas dessas mulheres ainda sentem culpa por não terem conseguido conciliar sua carreira, maternidade e casamento, enquanto o mesmo não é visto como questão para os homens, cujas responsabilidades familiares e domésticas não são consideradas obstáculos para suas carreiras.

A análise revelou a existência de obstáculos que impedem a progressão de carreira entre as mulheres, os quais são conhecidos como "tetos de vidro". De acordo com Bonelli & Oliveira (2010), essas barreiras possuem contornos específicos para cada ramo do Poder Judiciário. Os entraves impedem ou atrasam a ascensão feminina a cargos diretivos, precarizam o trabalho feminino e tornam a trajetória profissional mais difícil em comparação às dos homens, resultando em baixa participação de mulheres em cargos de comando nas organizações e, conseqüentemente, nas altas esferas de poder, prestígio e remuneração.

Em conclusão, é evidente que as mulheres magistradas são diretamente afetadas pela genderização de seus cargos, e que a solução desse problema requer mudanças significativas na política e cultura judiciária. É fundamental construir uma estrutura que promova maior equidade de gênero nas formas de ascensão e designação para cargos da administração da Instituição, bem como tomar medidas concretas para eliminar ou, ao menos, reduzir significativamente a genderização

Há um amplo consenso na literatura de que a implementação de medidas que visem à promoção da igualdade entre mulheres e homens nas organizações exige a realização de um processo de mudança planejado, integrado e sistêmico (Casaca & Lortie, 2018), que extravasem o mero compromisso formal com a igualdade de gênero e desafie as estruturas e as culturas organizacionais genderizadas.

O que se observa é que a ocupação feminina na magistratura, no Brasil, ainda é desigual. Além disso, quando se verifica o número de ocupantes de cargos superiores, para os quais, na maioria das vezes, é necessária a indicação para a sua ocupação, o número de mulheres ocupantes é inferior ao percentual total, demonstrando o cenário de desigualdade de gênero que assola o Poder Judiciário brasileiro. Não se pode olvidar que uma das justificativas para essa desigualdade decorre da divisão sexual do trabalho, que relega à mulher o campo privado do trabalho doméstico e do cuidado, enquanto ao homem é reservado o espaço público. Em análise à pesquisa realizada, verificou-se que, embora grande parcela das magistradas tenha a sua disposição funcionárias/os que realizam parte do trabalho doméstico e/ou contem com parceiros na realização das tarefas, uma cota

expressiva do trabalho fica a cargo das mulheres e, somada ao papel da maternidade, tornam-se fatores cruciais para a não progressão da carreira e para a não qualificação profissional.

A eliminação dos estereótipos estabelecidos em torno do papel da mulher historicamente, somada à imprescindível materialização da dignidade da pessoa humana e da equidade entre os gêneros, exige a adoção de ações a esse respeito. É importante a consolidação do pensamento que indica que a ocupação de posições de destaque por mulheres é fator fundamental para a desconstrução desses estereótipos resultantes na genderização dos espaços de trabalho, trazendo impactos negativos às carreiras das mulheres.

A desigualdade de gênero segue um plano macro, a partir de barreiras estruturais em diversos âmbitos organizacionais. É resultado de uma concepção pré-existente da divisão sexual, a qual são imputados aos indivíduos papéis concernentes ao gênero atribuído. Tal enraizamento da divisão sexual gera efeitos nocivos ao trabalho e aos papéis desenvolvidos pelas mulheres, pois, conforme se verifica, a escolha de magistrados para os cargos superiores segue sendo feita a partir do apontamento de homens, maioria gritante nestes postos. Não obstante, no resultado da pesquisa qualitativa aqui realizada, verificou-se que a discriminação por gênero acompanhou parte das magistradas desde as etapas de ingresso na carreira, e que isso tem impacto direto na atuação das profissionais, mesmo após decorridos anos de profissão.

O que se verifica é a urgência de uma nova construção e lapidação do Poder Judiciário do estado do Paraná, necessário para que as mulheres – maioria em população no Brasil –, possam contribuir com seus trabalhos nestes espaços e que, sobretudo, a justiça brasileira não se torne enviesada por um único perfil: de homem, branco, heterossexual, cristão, que possui ampla aceitação e espaço nas organizações de trabalho, o que, conseqüentemente, se traduziria em uma homogeneização das decisões judiciais para uma sociedade nada homogênea.

Muito embora o aumento da representatividade feminina nos altos cargos de chefia do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná seja uma medida salutar para a diminuição da desigualdade de gênero, infelizmente, essa, por si só, não é suficiente para transformar as organizações genderizadas, havendo a necessidade

de integrar uma perspectiva de gênero na abordagem sobre mudança na estrutura organizacional da Instituição.

O gênero está impregnando nas organizações em todos os planos: nas culturas internas, estruturas, políticas, processos e procedimentos, infraestruturas disponíveis, símbolos, discursos, práticas individuais e coletivas (Gtz, 2001). Assim, alcançar a igualdade de gênero na organização apresenta-se como a aspiração central. Na verdade, dentro do âmbito do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, se faz imprescindível a adoção de políticas que flexibilizem a atuação das magistradas e, com isso, permitam a progressão da carreira, a qualificação em consonância com a maternidade, tendo em vista que a erradicação da diferença de gênero ainda está longe de ser uma realidade social.

Um dos resultados da pesquisa qualitativa realizada comprovam a referida hipótese de solução: por intermédio da pesquisa, foi levantado que 93% das entrevistadas concluíram algum tipo de qualificação via Escola de Magistratura do Paraná e/ou Escola da Magistratura do Paraná, projeto que é revestido de certa flexibilidade e torna possível a conciliação da carreira e qualificação das magistradas mulheres que também são mães.

Tratando-se de combater o enviesamento de concepções estereotipadas em uma organização, torna-se necessário o conhecimento do problema para que, subsequentemente, possam ser aplicadas medidas corretivas. Isso, pois o tratamento de questões atinentes à discriminação e a segregação sexual no seio laboral afiguram-se como problemas merecedores de mudança.

Assim, fica evidenciado por Casaca e Lortie que não se tratam de mudanças fáceis: “a experiência mostra que a mudança pode ser atribulada e abrir espaço a resistências e conflitos”, exigindo “um acompanhamento contínuo e a possibilidade de eventuais ações corretivas ao longo do processo de mudança, a par de um cuidadoso plano de comunicação que seja capaz de motivar o envolvimento de todas as pessoas” (Casaca & Lortie, 2018: 39). No universo pesquisado, a premissa se torna evidente quando constatado que a baixa representatividade de mulheres dentro da magistratura do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná tem impacto direto no número de ações discriminatórias e na baixa denúncia pelas profissionais.

A análise das respostas obtidas em relação aos obstáculos enfrentados pelas magistradas do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná durante o processo de ingresso e o desenvolvimento de sua carreira aponta para a influência da formação social das/os integrantes do Poder Judiciário. Embora as mulheres tenham entrado nestes locais, as condições de trabalho não foram ajustadas para atender às suas necessidades, o que contribuiu para a discriminação e desigualdade de tratamento. Essa desigualdade é uma manifestação da falta de readequação dos espaços de trabalho para incluir as mulheres e garantir a igualdade de oportunidades no local de trabalho. Portanto, a formação social dos sujeitos do Poder Judiciário é identificada como um dos fatores-chave para o tratamento diferenciado das magistradas.

Importante, salientar que a maior limitação desta investigação foi a fase de análise dos dados em razão da falta de recursos computacionais adequados, como softwares e ferramentas específicas para análise de dados, bem como, a não familiaridade desta pesquisadora com dados estatístico, exigindo mais esforço e tempo, mas não necessariamente afetou a qualidade dos resultados finais. Além disso, é importante lembrar que a pesquisa científica é um processo complexo e muitas vezes imprevisível, e é comum que surjam obstáculos ao longo do caminho.

Para futuras pesquisas, seria interessante aplicar conceitos discutidos neste trabalho a partir de um recorte que inclua etnia, classe e pessoas com deficiência, uma vez que os obstáculos limitantes na magistratura não são direcionados apenas às mulheres, mas também a magistradas/os que estejam inseridas/os em tais grupos. Além disso, como sugestão para uma pesquisa posterior, destaca-se a importância de se coletar dados complementares a respeito da atuação e do tratamento recebido por magistrados homens, a fim de verificar se eles são conscientes do grau de discriminação sofrida pelas magistradas e da vantagem que possuem em relação à progressão de carreira e no seu percurso profissional. A ampliação da aplicação do questionário a todo o grupo de magistradas, mesmo que seja burocrático e custoso, também seria complementar e de grande valia para uma futura investigação, uma vez que os dados obtidos poderão auxiliar na construção de uma resposta concreta aos problemas apresentados.

REFERÊNCIAS

- Acker, Joan. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & society*, 4.
- Alves, Clara da Mota Santos Pimenta. (2017). Gênero, espaço público e poder: uma análise sobre a composição das comissões examinadoras de concurso da magistratura. *Revista Publicum*, 3(1), 352-370.
- Associação dos Juízes Federais do Brasil [AJUFE]. (2022). Quem estamos empoderando? Indicadores e Tendências sobre Diversidade Judicial em Cortes Constitucionais.
- Associação dos Magistrados Brasileiros [AMB]. (1996). *O Perfil do Magistrado Brasileiro*.
- Associação dos Magistrados Brasileiros [AMB]. (2018). *Quem Somos: A Magistratura que queremos*.
- Beauvoir, Simone de. (1991). *O Segundo Sexo*. São Paulo: Difusão Europeia do Livro.
- Becker, Gary S. (1993). *A Treatise on the Family*. Cambridge: Harvard University Press.
- Bonelli, Maria da Glória, & Oliveira, Fabiana Luci de. (2020). Mulheres Magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. *Novos Estudos - CEBRAP*, 39(1), 143-163.
- Bonelli, Maria da Glória. (2011). Profissionalismo gênero e significados da diferença entre juízes e juíza estaduais e federais. *Contemporânea*, 1, 103-123.
- Calás, Marta B., Smircich, Linda, & Holvino, Evangelina. (2014). Theorizing gender-and-organization: changing times... changing theories?. 17-52. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199658213.013.025>.
- Cármen ao ser interrompida no STF: 'Faço valer o meu direito de falar e de votar'. (2022, 10 de agosto). *Carta Capital*. Recuperado de <https://www.cartacapital.com.br/politica/carmen-ao-ser-interrompida-no-stf-faco-valer-o-meu-direito-de-falar-e-de-votar/>
- Casaca, Sara Falcão, & Lortie, Johanne. (2018). *Gênero e mudança organizacional*. Turim: Centro Internacional de Formação da OIT.
- Castro, S. (1983). *O princípio da isonomia e a igualdade da mulher no direito constitucional*. Rio de Janeiro: Forense.

- CEDAW. (2010). Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres. Nova York: Nações Unidas.
- CEPAL. (2021). Observatório de Igualdade de Gênero.
- Collinson, D. L., & Hearn, J. (1996). Breaking the silence: On men, masculinities and managements. In D. L. Collinson & J. Hearn (Eds.), *Men as managers, managers as men: Critical perspectives on men, masculinities and managements* (pp. 1–24). Sage Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781446280102.n1>
- Connell, R. W. (2003). Masculinities, Change, and Conflict in Global Society: Thinking about the Future of Men's Studies. *The Journal of Men's Studies*, 11(3), 249-266.
- Conselho Nacional de Justiça. (2005, 13 de setembro). Resolução nº 6.
- Conselho Nacional de Justiça. (2014). Censo do Poder Judiciário vide: vetores iniciais e dados estatísticos.
- Conselho Nacional de Justiça. (2018, 4 de setembro). Resolução nº 255.
- Conselho Nacional de Justiça. (2019a). Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário.
- Conselho Nacional de Justiça. (2019b). Perfil Sociodemográfico da Justiça Federal.
- Conselho Nacional de Justiça. (2019, 19 de setembro). Resolução nº 296.
- Conselho Nacional de Justiça. (2021, 8 de outubro). Resolução nº 426.
- Conselho Nacional de Justiça. (2022, 22 de novembro). Resolução nº 481.
- Conselho Nacional de Justiça. (2022). Judiciário pela eliminação da violência contra a mulher. CNJ Notícias. <https://www.cnj.jus.br/artigo-judiciario-pela-eliminacao-da-violencia-contra-a-mulher/>
- Constitución Política del Estado. (2009).
- Constituição da República Federativa do Brasil. (1988, 5 de outubro).
- Cozby, P. C. (2003). Métodos de pesquisa em ciências do comportamento. (8ª ed.). McGraw-Hill.
- Decreto nº 222/2003 (2003, 12 de fevereiro). Dispõe sobre a nomeação de juízes da Suprema Corte de Justiça da Nação da Argentina. Recuperado de <https://www.boletinoficial.gob.ar/>
- DGRH-TJPR. (n. d.).

- Duarte, M., Fernando, P., Gomes, C., & Oliveira, A. (2014). A feminização do poder judiciário em Portugal: dilemas e paradoxos. *Utrecht Law Review*, 10(1), 29-43.
- Eagly, A. H. & Linda, L. C. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Boston: Harvard Business School Press.
- Epstein, L., King, G. (2013) *Pesquisa empírica em direito: as regras de inferência*. São Paulo: Direito GV.
- Fitzgerald, L. F. (1996). Assédio sexual: violência contra a mulher no ambiente de trabalho. *American Psychologist*, 51(11), 1070-1081.
- Fragale Filho, R. (2015). Magistratura e Gênero: Um olhar sobre as mulheres nas cúpulas do judiciário brasileiro. *E-cadernos ces* (24), 57-77.
- França, M. S. (2020). Promoção da igualdade de gênero na composição dos membros do Poder Judiciário brasileiro. [Mestrado em Direito, Centro Universitário de Brasília.].
- Galvane, Fabia Alberton de Silva, Salvaro, Giovana Ilka Jacinto, & Moraes, Adriana Zomes de. (2015). Mulheres em cargos profissionais de chefia: o paradoxo da igualdade. *Fractal: Regista de Psicologia [on-line]*, 27(3), 301-309. <https://doi.org/10.1590/1984-0292/919>
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. (6ª ed.). São Paulo: Atlas.
- Gtz, F. (2001). *Economia social e solidária: Além do marginal*. Genebra: Organização Internacional do Trabalho.
- Heilman, M. E., Wallen, A. S., Fuchs, D., & Tamkins, M. M. (2004). Penalidades pelo sucesso: Reações a mulheres que obtêm sucesso em tarefas tipicamente masculinas. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 416-427.
- Hymowitz, C., & Schellhardt, T. D. (1986). The glass ceiling: Why women can't seem to break the invisible barrier that blocks them from the top jobs. *The Wall Street Journal*, 24(1), 1573-1592.
- Kanter, R. M. (1977). Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women. *The American Journal of Sociology*, 82(5), 965-990. <https://doi.org/10.1086/226425>
- Kanter, Rosabeth Moss. (1993). *Men and Women of the Corporation*. Basic Books.
- Lakatos, E. M., & Marconi, M. A. (2017). *Fundamentos de metodologia científica*. São Paulo: Atlas.

- Martin, P. Y. (2002). Over the pond and across the water: developing the field of gendered organizations. *Gender, Work & Organization*, 9(3), 244-265.
- Mazzon, J. A. (1981). Matriz de amarração: uma técnica para programação da produção. São Paulo: Atlas.
- Meneses, C. M., & Lacerda, N. d. (jan/mar de 2018). Representatividade De Gênero E Composição Dos Tribunais No Cenário Internacional. *Publicações Da Escola Da AGU: II Curso Cortes Internacionais E Constituições: Princípios, Modelos E Estudo Comparado*, 10(1). 85-100.
- Messias, Letícia de Sousa. (2020). O Feminismo na Bolívia e seus reflexos sobre a violência de gênero: a necessidade de uma abordagem interseccional. *Revista de Gênero, Sexualidade e Direito*, 6(1), 42-62.
- Mongelós, J. R. (2013). Origens e desenvolvimento do poder judiciário paranaense. *Revista da Faculdade de Direito da UFPR*, 55, 19-46.
- Mostafa, Joana, Rezende, Marcela Torres, & Fontoura, Natália de Oliveira. (2019). *Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas: o que mostra o retrato do Brasil?*. Cadernos ODS. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.
- Nussbaum, M. C. (2000). As mulheres e o desenvolvimento humano: A abordagem das capacitações. Cambridge: Cambridge University Press.
- Parsons, Talcott (1956). Family structure and the socialization of the child. Talcott Parsons e Robert F. Bales (orgs.), *Family, Socialization and Interaction Process* (págs. 35 - 132). Londres, Routledge.
- Parreñas, R. S. (2012). O trabalho reprodutivo de trabalhadoras migrantes. *Em: Redes Globais*, 269-275.
- Pedreira, B., & de Castro, J. (2019, maio 28). O passo histórico do Congresso mexicano pela paridade de gênero para todos os postos públicos. *EL País*. Recuperado de https://brasil.elpais.com/brasil/2019/05/27/opinion/1558984711_415970.html#?prm=copy_link
- Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., & Perista, P. (2016). *Os usos do tempo de homens e mulheres em Portugal*. Lisboa: Centro de estudos para a Intervenção Social (CESIS)/Comissão para a Igualdade no Trabalho e no emprego (CITE).
- Piscitelli, Adriana. (2008). Interseccionalidades, categorias de articulação e experiências de migrantes brasileiras. *Sociedade e cultura*, 11(2).

- Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2005). O penhasco de vidro: evidências de que as mulheres são super-representadas em posições precárias de liderança. *British Journal of Management*, 16(2), 81-90.
- Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2007). O penhasco de vidro: explorando as dinâmicas em torno da nomeação de mulheres para posições precárias de liderança. *Academy of Management Review*, 32(2), 549-572.
- Santos, Maria Helena, & Amâncio, Lígia. (2014). Sobremínorias em profissões marcadas pelo gênero: consequências e reações. *Análise Social*, 212, 700-726.
- Santos, Marina França. (2016). A Importância da Diversidade de Gênero nos Tribunais Superiores Brasileiros. [Doutorado em Direito, PUC-Rio].
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2013). *Metodologia de pesquisa*. Porto Alegre: Penso.
- Scott, Joan. (1990). Gênero: Uma Categoria Útil para a Análise Histórica. *Educação & Realidade*, (16)2, 5-22.
- Severi, Fabiana Cristina, & Jesus Filho, José de. (2022). Há diferenças remuneratórias por gênero na magistratura brasileira? *Revista Brasileira de Administração Pública [RAP]*, 56(2), 208-225.
- Sciamarella, Ana Paula de Oliveira. (2020). *Magistratura e gênero: uma análise da condição profissional feminina no judiciário fluminense*. Rio de Janeiro. Autografia Edição e Comunicação Ltda.
- Silva, R. L. M. da, & Barrozo, L. V. (2022). A independência funcional dos magistrados e a possibilidade de controle externo sobre suas decisões. *Revista Brasileira de Políticas Públicas e Internacionais*, 7(1), 949-969.
- Silvestre, H. C., & Araújo J. Filipe. (2012). *Metodologia para a investigação social*. Escolar Editora.
- Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. (s.d.). Mulheres representam 34,30% dos integrantes da magistratura. TJPR.
- Steinem, Gloria. (1992). *Revolution from Within: A Book of Self-Esteem*.
- Steil, A. V. (1997). Organizações, gênero e posição hierárquica - compreendendo o fenômeno do teto de vidro. *RAUSP Management Journal*, 32(3), 62-69.
- Wikipedia Contributors (2022). *Rosabeth Moss Kanter*. In Wikipedia, The Free Encyclopedia.

Yoshida, M. R. F. (2022). *Sub-representação feminina nos tribunais brasileiros de 2º grau: uma análise à luz do direito da antidiscriminação*. [Dissertação de mestrado - Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados].

Yoshida, M. R. F., & Held, T. (2019). Paridade de gênero na magistratura: um imperativo da democracia, 3(2), 82-91. *Revista Do CNJ*, 3(2), 82-91.

ANEXOS

Anexo I – Questionário

O Impacto da Organização Genderizada na Carreira das Mulheres Magistradas do Tribunal de Justiça do Paraná – Brasil

Esta pesquisa é parte da Dissertação “Desigualdade(s) de Gênero na Magistratura: Análise sobre o Impacto da Organização Genderizada na Carreira das Mulheres Magistradas do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná - Brasil”, no âmbito do Mestrado em Estudos sobre as Mulheres - Gênero, Cidadania e Desenvolvimento (MEM-GCD) da Universidade Aberta de Portugal, sob a orientação das Professoras Rosana Albuquerque, Silvana Mariano e Susana Ramalho Marques.

O objetivo da pesquisa é verificar o impacto da organização do trabalho com base no gênero masculino (genderização) na carreira das mulheres magistradas do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná - BR.

Informo que o caráter ético desta pesquisa assegura o sigilo das informações coletadas e garante, também, a preservação da identidade e da privacidade da instituição e da profissional entrevistada.

Ao preencher este questionário, você permite a divulgação dos resultados e suas respectivas conclusões, em forma de pesquisa, preservando sigilo e ética. Garanto

e me comprometo com o sigilo e a confidencialidade de todas as informações fornecidas por você para este estudo. Da mesma forma, o tratamento dos dados coletados seguirá as determinações da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD - Lei 13.709/18).

A pesquisa será realizada por meio de um questionário online, a precisão de suas respostas é determinante para a qualidade da pesquisa.

O questionário estará disponível para ser respondido entre os dias ___/___ e ___/___ de 2022.

Agradeço a compreensão e colaboração no processo de desenvolvimento desta pesquisa.

Qualquer dúvida entrar em contato comigo pelo e-mail luzzotto@hotmail.com ou com a instituição de Ensino Universidade Aberta de Portugal link disponível: <https://portal.uab.pt/>.

*Obrigatório

1. Nome: *

INDIVIDUAL

BLOCO 1

2. Qual seu ano de ingresso na magistratura estadual do Paraná? *

Marcar apenas uma oval.

- Antes de 1970
 1971 - 1980
 1981 - 1990
 1991 - 2000
 2001 - 2010
 2011 - 2022

3. Qual o seu grau de jurisdição? *

Marcar apenas uma oval.

- Aposentada
 Juíza Substituta
 Juíza de Direito
 Juíza de Direito Substituta em 2º grau
 Desembargadora

4. Atualmente, qual a posição em que você se encontra na carreira? *

Marcar apenas uma oval.

- Não se aplica (caso seja aposentada)
 Substituição
 Entrância Inicial
 Entrância Intermediária
 Entrância Final
 Tribunal de Justiça (cargo na administração do TJPR)
 Tribunal de Justiça (juíza de direito substituta em 2º grau ou desembargadora)

5. Data de Nascimento: *

Exemplo: 7 de Janeiro de 2019

6. Estado Civil: *

Marcar apenas uma oval.

- Casada
 União Estável
 Solteira
 Divorciada
 Separada
 Viúva
 Outro: _____

7. Na sua PROVA ORAL quantas examinadoras eram mulheres? *

Marcar apenas uma oval.

- Nenhuma
 1 (uma)
 2 (duas)
 3 (três)
 4 (quatro) ou mais

8. Na sua prova oral e/ou entrevista, você passou por alguma situação que a deixou desconfortável, como por exemplo: gestos, palavras, comentários, atitudes etc. ? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não Pular para a pergunta 11
 Talvez

BLOCO
2

INGRESSO NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO
ESTADO DO PARANÁ

**FORMAÇÃO ACADÊMICA E
CAPACITAÇÃO**

**BLOCO
3**

Esta pesquisa busca conhecer os principais desafios das magistradas do TJ-PR e sua participação é essencial. Agradeço o tempo despendido, contudo, esse espaço está aberto, caso você possa e queira compartilhar comigo suas experiências. O sigilo é absoluto.

**CASO SUA
RESPOSTA
SEJA SIM**

11. Após sua entrada na magistratura do TJ-PR, você concluiu algum **curso de QUALIFICAÇÃO (Pós Graduação, Mestrado, Doutorado, Pós Doutorado e/ou outra Graduação)**? *

Marcar apenas uma oval.

Sim *Pular para a pergunta 13*
 Não

9. **Você poderia compartilhar comigo a sua história?** Na sua prova oral e/ou entrevista como se deu a situação que a deixou desconfortável?

Esta pesquisa busca conhecer os principais desafios das magistradas do TJ-PR e sua participação é essencial. Agradeço o tempo despendido, contudo, esse espaço está aberto, caso você possa e queira compartilhar comigo suas experiências. O sigilo é absoluto.

**CASO SUA
RESPOSTA
SEJA NÃO**

10. **Foi praticado por: ***

Marque todas que se aplicam.

Homem
 Mulher
 Ambos

12. Gostaria de compartilhar sua história e/ou suas experiências como magistrada e as razões que a levaram a **NÃO** concluir **algum curso de qualificação após o ingresso na magistratura?**

**FORMAÇÃO ACADÊMICA E
CAPACITAÇÃO**

**BLOCO
3**

13. Após sua entrada na magistratura do TJ-PR, você concluiu **algum curso de FORMAÇÃO ou CAPACITAÇÃO fornecido pelo próprio Tribunal de Justiça através das Escolas Judiciais ou da EMAP?** *

Marcar apenas uma oval.

Sim Pular para a pergunta 15
 Não

Esta pesquisa busca conhecer os principais desafios das magistradas do TJ-PR e sua participação é essencial. Agradeço o tempo despendido, contudo, esse espaço está aberto, caso você possa e queira compartilhar comigo suas experiências. O sigilo é absoluto.

**CASO SUA
RESPOSTA
SEJA NÃO**

14. Gostaria de compartilhar sua história e/ou suas experiências como magistrada e as razões que a levaram a **NÃO** concluir **algum curso de formação ou capacitação após o ingresso na magistratura?**

**BLOCO
4**

**EXERCÍCIO DA MAGISTRATURA NO TJ-
PR**

15. Você já sofreu algum tipo de **ASSÉDIO MORAL** (situações contrangedoras ou humilhantes no trabalho)? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não *Pular para a pergunta 18*
 Talvez

CASO SUA RESPOSTA SEJA **SIM**

16. Quem foi o autor/autora do assédio **MORAL**? *
(pode ser assinalada mais de uma opção)

Marque todas que se aplicam.

- Juiz de 1º grau na época do fato
 Juíza de 1º grau na época do fato
 Desembargador na época do fato
 Desembargadora na época do fato
 Outro: _____

17. Com relação ao Assédio **MORAL** sofrido, você tomou alguma providência à época do fato? *

Marque todas que se aplicam.

- Sim, diretamente para a pessoa quando ocorreu o assédio.
 Sim, tanto para a pessoa quanto por meio de denúncia ou ação específica.
 Sim, por meio de denúncia ou ação específica.
 Não, mas busquei remoção ou promoção para mudança de comarca.
 Não

Pular para a pergunta 18

EXERCÍCIO DA MAGISTRATURA NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARANÁ

18. Você já sofreu algum tipo de **ASSÉDIO SEXUAL**? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não *Pular para a pergunta 21*
 Talvez

SIM

19. Quem foi o autor/autora do assédio **SEXUAL?** (pode ser *
assinhalada mais de uma opção).

Marque todas que se aplicam.

- Juiz de 1º grau na época do fato
 Juíza de 1º grau na época do fato
 Desembargador na época do fato
 Desembargadora na época do fato
 Outro: _____

20. Com relação ao assédio **SEXUAL** sofrido, você tomou *
alguma providência à época do fato?

Marque todas que se aplicam.

- Sim, diretamente para a pessoa quando ocorreu o assédio.
 Sim, tanto para a pessoa quanto por meio de denúncia ou ação específica.
 Sim, por meio de denúncia ou ação específica.
 Não, mas busquei remoção ou promoção para mudança de comarca.
 Não

Pular para a pergunta 21

EXERCÍCIO DA MAGISTRATURA NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARANÁ

21. Durante sua carreira na magistratura do TJ-PR já sofreu *
MAIS DE UMA VEZ as situações abaixo descritas?

Marque todas que se aplicam.

| | Sim | Não |
|---|--------------------------|--------------------------|
| Não conseguir falar por ser constantemente interrompida | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Receber explicações de um assunto de seu domínio por subestimarem sua capacidade de entendimento | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ter ideias subestimadas por colegas homens | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Se questionar a respeito da sua capacidade após ser criticada, mas depois perceber que estava correta | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Perceber que intimidada ao ser assertiva, sendo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

vista como
agressiva pelos(as)
colegas

Se sentir insegura
para se manifestar
contra um
comentário
machista feito em
ambiente de
trabalho

Se sentir
desconfortável com
aproximações ou
toques inadequados

Sentir que já sofreu
boicotes/
perseguição ao
rejeitar investidas
de cunho sexual

Sentir que não deve
chamar a atenção
para evitar
problemas

22. Com relação a restaurantes, clubes, associações e outros espaços informais, você acredita que são frequentados, na maioria, por magistrados homens? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

23. Você acredita que nestes espaços as mulheres magistradas tem o mesmo acesso que os magistrados homens? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

24. Você acredita que esses espaços acabam se tornando **espaços de decisões institucionais**? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

MATERNIDADE

BLOCO 5

25. A sua carreira **foi ou tem sido** um empecilho para ter filhos? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não
 Talvez

26. Ainda com relação à maternidade, escolha a opção que melhor se aplica: *

Marcar apenas uma oval.

- Não tenho filhas ou filhos
Pular para a pergunta 33
- Não tenho, mas quero ter filhas ou filhos
Pular para a pergunta 33
- Não tenho e não quero ter filhas ou filhos
Pular para a pergunta 33
- Tenho filhas e/ou filhos
Pular para a pergunta 29
- Tenho e quero ter mais filhas e/ou filhos
Pular para a pergunta 29
- Tenho, mas não quero/posso ter mais filhas e/ou filhos
Pular para a pergunta 29

MATERNIDADE

27. Assinale a situação pela qual tenha passado **durante o período de gestação** no exercício da magistratura. *

(pode ser assinalada mais de uma opção)

Marque todas que se aplicam.

- Fui constringida por colegas homens em relação ao tempo de afastamento
- Fui constringida por colegas mulheres em relação ao tempo de afastamento
- Tive prejuízo na progressão de carreira
- Tive prejuízo financeiro
- Tive prejuízos relativos à produtividade
- Tive prejuízos relacionados à saúde física ou psicológica
- Não passei por nenhuma situação acima.
- Outro: _____

28. Assinale e/ou acrescente situação pela qual tenha passado **após o retorno da licença maternidade**. *

(pode ser assinalada mais de uma opção)

Marque todas que se aplicam.

- Fui constringida por colegas homens em relação ao tempo de afastamento
- Fui constringida por colegas mulheres em relação ao tempo de afastamento
- Tive prejuízo na progressão de carreira
- Tive prejuízo financeiro
- Tive prejuízos relativos à produtividade
- Tive prejuízos relacionados à saúde física ou psicológica
- Não passei por nenhuma das situações acima

MATERNIDADE

29. Com relação à amamentação: *

Marque todas que se aplicam.

- Amamentei tanto na licença maternidade quanto após a licença.
- Amamentei apenas no período de licença maternidade.
- Não amamentei

30. Após o retorno da licença à maternidade você enfrentou * dificuldades por ser lactante?

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

31. Caso a resposta for sim assinale as dificuldades. (pode * ser mais de uma)

Marque todas que se aplicam.

- Dificuldades para conciliar a amamentação e o trabalho.
 Falta de espaço físico para retirada e armazenamento do leite.
 Audiências longas que ocasionaram vazamento do leite nas roupas.
 Mastite.
 Outros.

32. Como MÃE E PROFISSIONAL: *

Marcar apenas uma oval por linha.

| | SIM | NÃO |
|---|-----------------------|-----------------------|
| Já desistiu de uma promoção por questões familiares ou relacionadas à maternidade? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| O TJ-PR lhe proporciona um ambiente propício para equilibrar a vida profissional com os cuidados com os filhos? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

BLOCO 6

INSTITUCIONAL

33. Você teria interesse em assumir um cargo na administração do Tribunal se fosse convidada? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim *Pular para a pergunta 35*
 Não
 Talvez *Pular para a pergunta 35*

CASO SUA RESPOSTA SEJA NÃO

34. Por qual motivo? **(pode ser assinalada mais de uma opção)**

Marque todas que se aplicam.

- Falta de flexibilidade de horário para reuniões.
 Falta flexibilidade para viagens.
 Medo de ser silenciada pelos colegas.
 Não tenho vontade.

INSTITUCIONAL

35. Sobre a participação institucional feminina na magistratura PARANAENSE, você acredita que: *

Marcar apenas uma oval.

- Houve muitos avanços
 Houve avanços, mas ainda há muito por fazer
 Considero que a participação institucional está adequada e por isso entendo desnecessária qualquer medida
 Está igual, não houve avanços nem retrocessos
 Não percebo qualquer avanço concreto
 Sofreu retrocessos

36. Quanto à composição de mesas e painéis de eventos, o TJ-PR garante a presença de mulheres? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim, a composição é igualitária
 Sim, mas em minoria
 Não, é raro ter mulheres

DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

BLOCO 7

37. Na sua vida pessoal, você **DIVIDE** seu trabalho doméstico e/ou de cuidado dos filhos e/ou familiares (pai, mãe, irmãs, irmãos, avô ou avós) com alguém? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não *Pular para a pergunta 39*

CASO SUA RESPOSTA SEJA SIM

38. Essa divisão compreende: *

Marcar apenas uma oval.

- 50% para cada
 60% para você e 40% para o terceiro
 70% para você e 30% para o terceiro
 40% você e 60% para o terceiro
 30% você e 70% para o terceiro

SAÚDE MENTAL

BLOCO 8

39. Após o ingresso no TJ-PR, você realizou acompanhamento psicológico e/ou psiquiátrico, em decorrência do trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

CASO SUA RESPOSTA SEJA SIM.

40. (pode ser assinalada mais de uma resposta) *

Marque todas que se aplicam.

- Psicológico
 Psiquiátrico

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

Anexo II – Proposta De Regimento Interno (Antígona)

ANTÍGONA: O TJPR SOMOS TODAS NÓS

PROPOSTA DE REGIMENTO INTERNO

CAPÍTULO I

DA NATUREZA, DOS PRINCÍPIOS, DA FINALIDADE E DOS OBJETIVOS

Art. 1º. O grupo ANTÍGONA: O TJPR SOMOS TODAS NÓS, contrário a toda forma de discriminação e composto por magistradas ativas e inativas do Tribunal de Justiça do Paraná, é orientado pelos princípios de lealdade, sororidade, respeito à diversidade, pluralidade, horizontalidade, comunicação não-violenta, diálogo, transparência, igualdade, valorização da perspectiva de gênero nos espaços de fala institucionais e no exercício de poder, com a finalidade de impulsionar a transformação das estruturas institucionais e sociais para o alcance de uma sociedade livre, justa, solidária e sem preconceito de qualquer natureza.

Art. 2º. São objetivos do ANTÍGONA:

- I – estudar e dialogar sobre temas relacionados aos direitos humanos das mulheres, de forma interseccional e transversal;
- II – analisar, no âmbito institucional, as formas de lidar com o tema da equidade de gênero e violência contra a mulher e propor alterações legislativas, normativas e/ou institucionais;
- III – contribuir com sugestões de estratégias de atuação institucional para a garantia e implementação dos direitos humanos das mulheres;
- IV – construir um banco de boas práticas relativas à promoção dos direitos humanos das mulheres e da equidade de gênero;
- V – contribuir para o fortalecimento da Comissão de Igualdade e Gênero, da Comissão de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual do Tribunal de Justiça do Paraná (TJPR) e das comissões similares do Tribunal Regional Eleitoral do Paraná (TRE-PR);
- VI - desenvolver e sugerir a implementação de ações e políticas de promoção de igualdade de gênero, de valorização das magistradas do TJPR e do TRE-PR, de incentivo à plena participação das mulheres na vida institucional durante toda a carreira (desde seu ingresso até a aposentadoria, inclusive), e de representatividade feminina em cargos de gestão, liderança, tomada de decisão e de poder nos órgãos da Instituição, Escolas Superiores e associações de classe;
- VII - desenvolver, implementar e/ou sugerir campanhas, cursos e ações educativas pautados pela perspectiva de gênero, visando à sensibilização e conscientização das pessoas que integram o TJPR e o TRE-PR;

VIII - desenvolver outras atividades compatíveis com seus objetivos.

CAPÍTULO II DAS INTEGRANTES

Art. 3º. São integrantes do ANTÍGONA as magistradas do TJPR que, em concordância com os princípios, finalidade e objetivos definidos para o grupo, formalizarem sua adesão como definido por esse regimento.

Parágrafo Único: O pedido de inclusão de nova integrante deve ser formalizado por meio do preenchimento de formulário de adesão, que deverá ser solicitado ao Comitê de Coordenação do ANTÍGONA.

Art. 4º. São direitos das integrantes do ANTÍGONA:

- I – votar e ser votada para os cargos do Comitê de Coordenação;
- II – votar e ser votada para o cargo de Tesoureira;
- III – ser designada para Comissão Eleitoral;
- IV – participar das Comissões Temáticas ou das Comissões Temporárias por indicação do Comitê de Coordenação;
- V – participar da Assembleia Geral;
- VI – ter voz e voto nas reuniões;
- VII – examinar quaisquer documentos do ANTÍGONA e do interesse deste grupo e sobre eles se manifestar;
- VIII – propor a convocação de reuniões na forma prevista neste regimento;
- IX – recorrer à Assembleia Geral contra qualquer ato do Comitê de Coordenação.

Art. 5º. São deveres das integrantes do ANTÍGONA:

- I – agir com lealdade para com o grupo;
- II – tratar com urbanidade as demais integrantes do grupo;
- III – auxiliar o Comitê de Coordenação no cumprimento de suas atribuições, sempre que possível;
- IV – cumprir e fazer cumprir este regimento, as normas e deliberações nele respaldadas.

Art. 6º. É direito da integrante retirar-se do grupo, quando assim o desejar, mediante comunicado à Coordenação.

Art. 7º. O grupo ANTÍGONA poderá instituir contribuições, de caráter voluntário, às suas integrantes, a fim de arrecadar recursos para viabilização das ações e concretização dos objetivos previstos neste regimento.

CAPÍTULO III DA ORGANIZAÇÃO

Art. 8º. O grupo ANTÍGONA terá a seguinte organização:

- I – Assembleia Geral;
- II – Comitê de Coordenação;
- III – Comissões Temáticas;
- IV – Tesouraria.

Art. 9º. Assembleia Geral é constituída por todas as integrantes do ANTÍGONA e possui as seguintes atribuições exclusivas:

- I – aprovar atas da Assembleia Geral e prestações de contas do Comitê de Coordenação;
- II – discutir e deliberar sobre os assuntos pertinentes ao grupo submetidos à sua análise;
- III – eleger integrantes do Comitê de Coordenação;
- IV – decidir sobre os recursos de decisões do Comitê de Coordenação, nos casos previstos neste regimento, pela maioria das presentes;
- V – elaborar e aprovar o regimento interno;
- VI – aprovar alteração do regimento interno, por voto da maioria absoluta das integrantes do grupo, mediante iniciativa de 1/3 de suas componentes.

Parágrafo único. É vedada a reforma desta regulamentação tendente a suprimir qualquer um dos princípios, finalidade e objetivos previstos neste regimento.

Art. 10. A Assembleia Geral do ANTÍGONA realizar-se-á, de forma presencial ou virtual, ordinariamente, uma vez por ano e, extraordinariamente, por deliberação do Comitê de Coordenação ou iniciativa de pelo menos 1/5 (um quinto) das integrantes.

Art. 11. A Assembleia Geral considerar-se-á instalada na data e horário previamente designados no edital respectivo, mediante o comparecimento de 1/5 (um quinto) das integrantes em primeira convocação e, em segunda convocação, independentemente do número.

Parágrafo 1º: O edital de convocação será enviado com cinco dias de antecedência por *e-mail* e divulgado por *whatsapp*;

Parágrafo 2º: As deliberações da Assembleia Geral serão tomadas por voto da maioria simples das presentes, salvo nas hipóteses de alteração do regimento interno e de destituição de integrante do Comitê de Coordenação e Tesouraria, que deverão observar quórum qualificado de $\frac{2}{3}$ das integrantes presentes em assembleia.

Parágrafo 3º: De cada Assembleia Geral lavrar-se-á ata, que será arquivada pelo Comitê de Coordenação e permanecerá à disposição para consulta em plataforma digital.

Art. 12. O Comitê de Coordenação do ANTÍGONA será composto por 5 (cinco) coordenadoras e 2 (duas) suplentes, cuja gestão se dará de forma horizontal e compartilhada.

Parágrafo único: A Tesouraria será exercida pelas integrantes do Comitê de Coordenação.

Art. 13. O Comitê de Coordenação será eleito para o mandato de dois anos, sendo permitida uma recondução.

Parágrafo 1º. A apresentação de candidatura ao Comitê de Coordenação deverá ocorrer] em até, no máximo, 20 (vinte) dias antes das eleições, mediante preenchimento de formulário de candidatura.

Parágrafo 2º. Serão eleitas as sete candidatas mais votadas, sendo que integrarão o Comitê de Coordenação as cinco primeiras e as demais figurarão como suplentes.

Parágrafo 3º. Cada integrante do ANTÍGONA terá direito a votar em cinco candidatas, que serão apresentadas para votação em formulário próprio, a ser disponibilizado por *e-mail*. A integrante terá o prazo de 24 horas para a votação.

Parágrafo 4º. As eleições serão sempre realizadas na primeira quinzena do mês de julho dos anos pares.

Parágrafo 5º. O voto será sigiloso e o resultado será proclamado imediatamente após o término da votação.

Art. 14. Caberá ao Comitê de Coordenação:

I – presidir os trabalhos da Assembleia Geral, decidindo as questões de ordem que nela forem apresentadas;

II – representar o ANTÍGONA, inclusive em solenidades e eventos;

III – organizar as Assembleias Gerais Ordinárias e Extraordinárias;

IV – instituir Comissões temáticas e, quando necessário, Comissões temporárias, na forma deste regimento interno;

V – administrar o(s) perfil(is) de redes sociais e meios de comunicação do ANTÍGONA, podendo designar integrante(s) ou profissionais da área para fazê-lo;

VI – articular e apoiar o trabalho das Comissões temáticas e das Comissões temporárias;

VII – decidir pela expedição e redigir notas de apoio, repúdio, moções de agradecimento e louvor, sempre alinhadas aos princípios, à finalidade e aos objetivos constantes deste regimento interno;

VIII – praticar atos de administração em geral, incluindo os de secretaria e tesouraria.

Art. 15. O mandato do Comitê de Coordenação iniciar-se-á 30 (trinta) dias após a respectiva eleição.

Art. 16. As Comissões Temáticas serão instituídas pelo Comitê de Coordenação e terão estrutura, número de integrantes, objetivos e atribuições por ele definidos.

Parágrafo 1º. As Comissões Temáticas apresentarão plano de trabalho e relatórios de suas atividades nos prazos que forem estipulados pelo Comitê de Coordenação.

Parágrafo 2º. As Comissões Temáticas poderão contar com a participação de *experts* na temática, ainda que não sejam integrantes do grupo, de forma a garantir a necessária pluralidade de perspectivas nas reflexões e discussões específicas.

Art. 17. A Tesouraria será exercida pelo Comitê de Coordenação, tendo por atribuições:

I – receber e gerir os recursos financeiros arrecadados de forma voluntária para viabilização das ações e concretização dos objetivos previstos neste regimento;

II – realizar prestação de contas com periodicidade semestral.

CAPÍTULO IV DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 18. Os casos omissos serão resolvidos pelo Comitê de Coordenação e excepcionalmente pela Assembleia Geral.

Art. 19. Este regimento interno entrará em vigor nesta data.

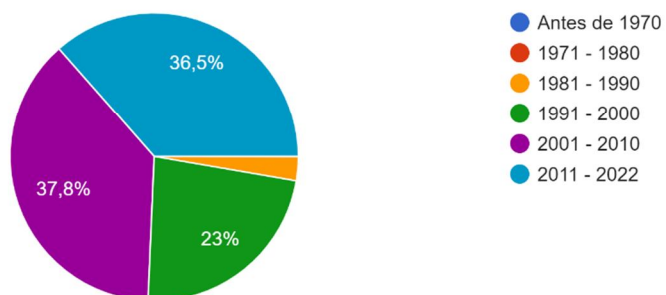
Art. 20. A aprovação deste regimento interno firma a adesão de todos os seus termos por todas as integrantes do grupo ANTÍGONA no momento de sua validação.

Curitiba, 12 de julho de 2022.

Anexo III – Respostas do questionário

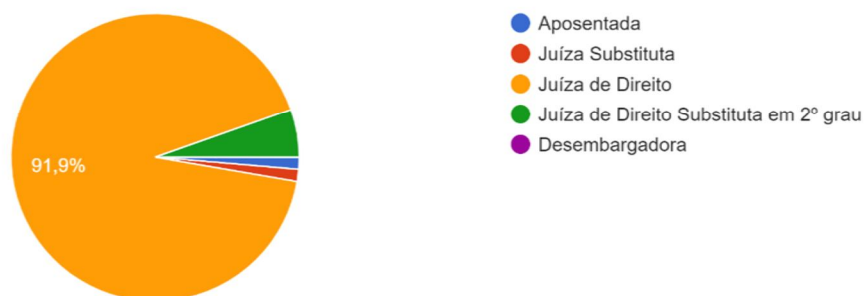
Qual seu ano de ingresso na magistratura estadual do Paraná?

74 respostas



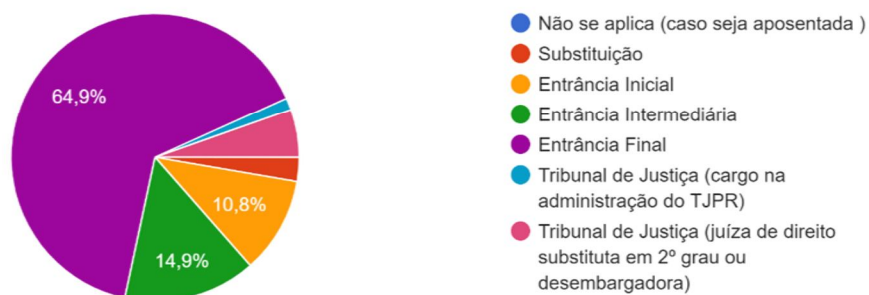
Qual o seu grau de jurisdição?

74 respostas



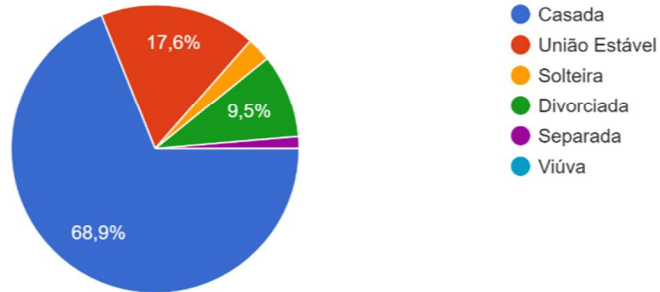
Atualmente, qual a posição em que você se encontra na carreira?

74 respostas



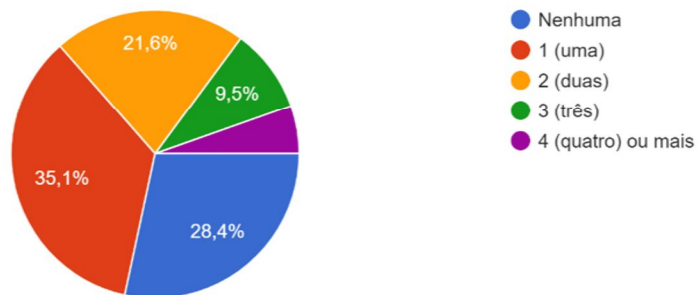
Estado Civil:

74 respostas



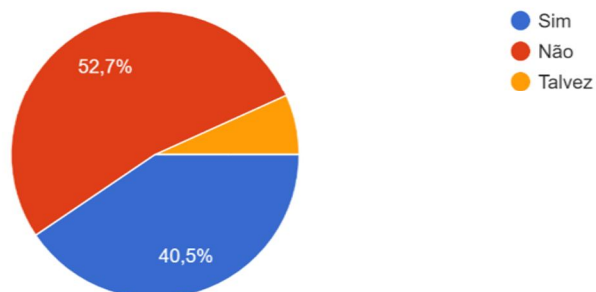
Na sua PROVA ORAL quantas examinadoras eram mulheres?

74 respostas



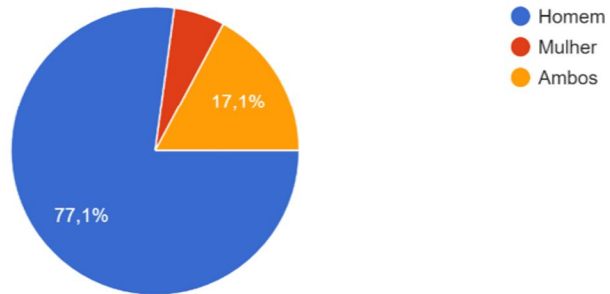
Na sua prova oral e/ou entrevista, você passou por alguma situação que a deixou desconfortável, como por exemplo: gestos, palavras, comentários, atitudes etc. ?

74 respostas



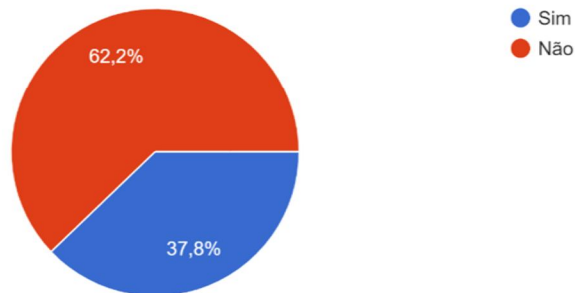
Foi praticado por:

35 respostas



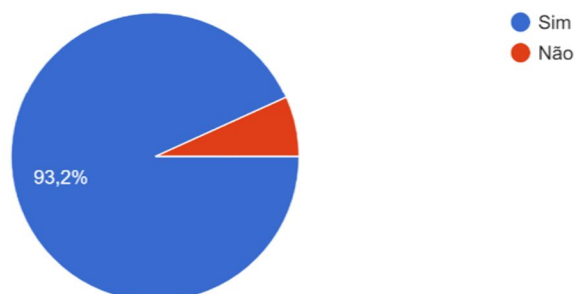
Após sua entrada na magistratura do TJ-PR, você concluiu algum curso de QUALIFICAÇÃO (Pós Graduação, Mestrado, Doutorado, Pós Doutorado e/ou outra Graduação)?

74 respostas



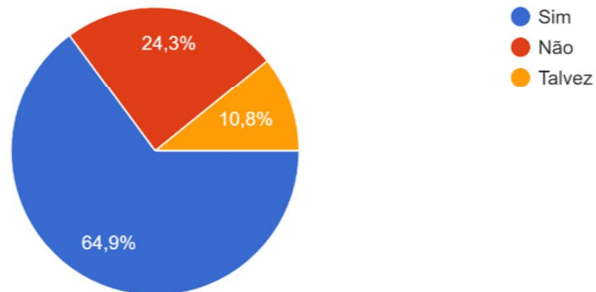
Após sua entrada na magistratura do TJ-PR, você concluiu algum curso de FORMAÇÃO ou CAPACITAÇÃO fornecido pelo próprio Tribunal de Justiça através das Escolas Judiciais ou da EMAP?

74 respostas



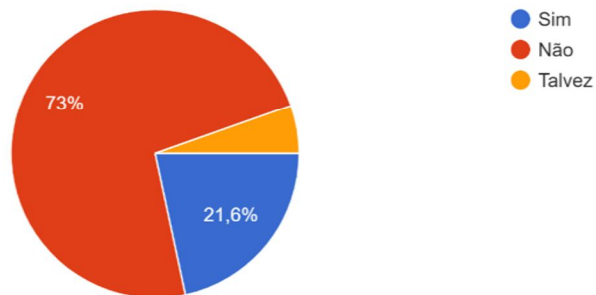
Você já sofreu algum tipo de ASSÉDIO MORAL (situações contrangedoras ou humilhantes no trabalho)?

74 respostas



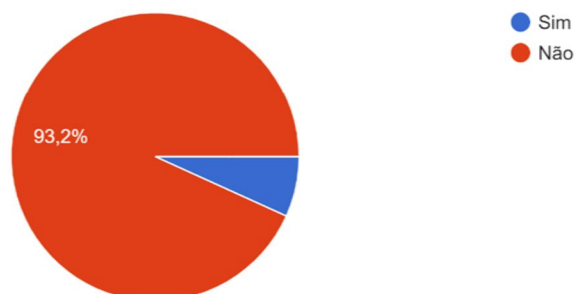
Você já sofreu algum tipo de ASSÉDIO SEXUAL,?

74 respostas



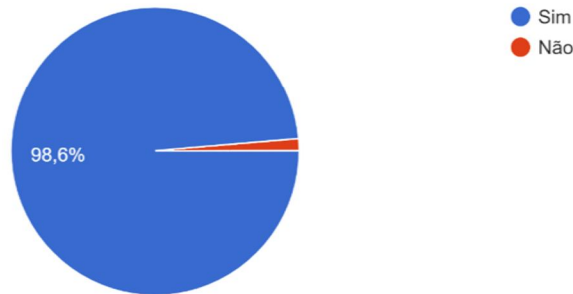
Você acredita que nestes espaços/eventos as mulheres magistradas tem o mesmo acesso que os magistrados homens?

74 respostas



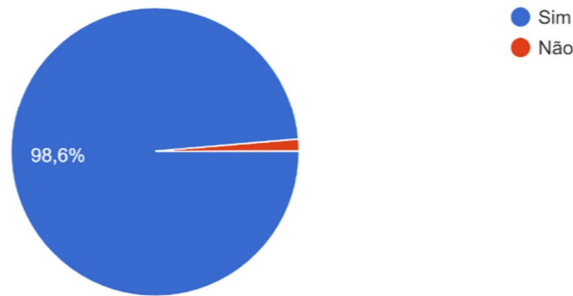
Com relação a restaurantes, clubes, associações e outros espaços/eventos informais, você acredita que são frequentados, na maioria, por magistrados homens?

74 respostas

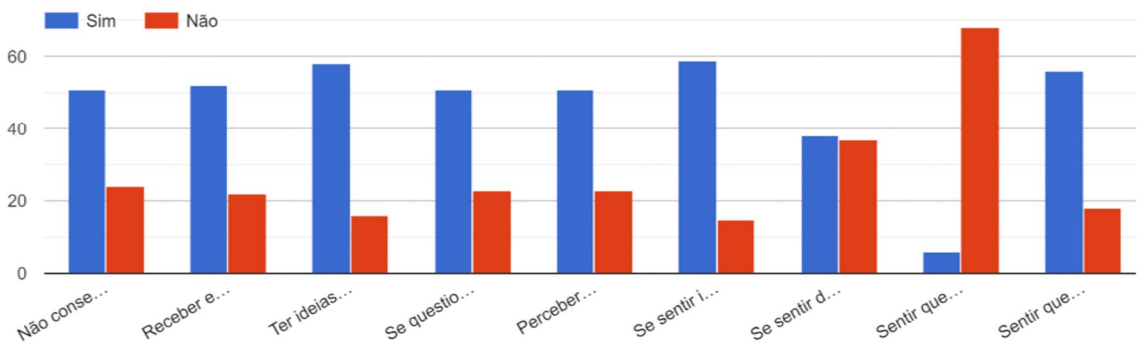


Você acredita que esses espaços/eventos acabam se tornando locais de decisões institucionais?

74 respostas

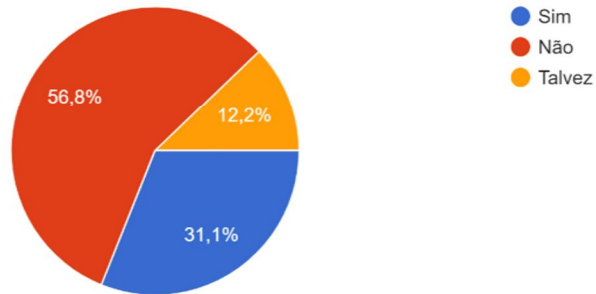


Durante sua carreira na magistratura do TJ-PR já sofreu MAIS DE UMA VEZ as situações abaixo descritas?



A sua carreira foi ou tem sido um empecilho para ter filhos?

74 respostas



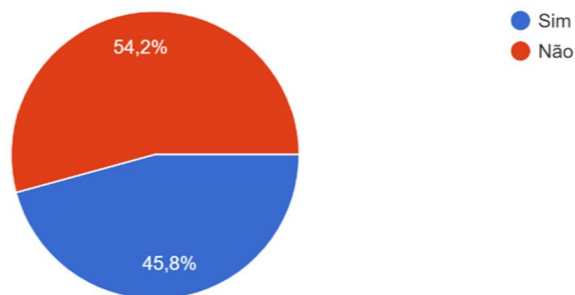
Ainda com relação à maternidade, escolha a opção que melhor se aplica:

74 respostas



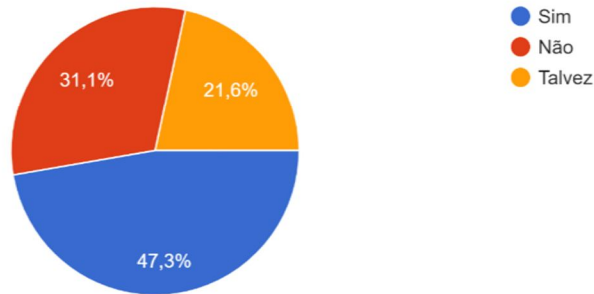
Após o retorno da licença à maternidade você enfrentou dificuldades por ser lactante?

59 respostas



Você teria interesse em assumir um cargo na administração do Tribunal se fosse convidada?

74 respostas

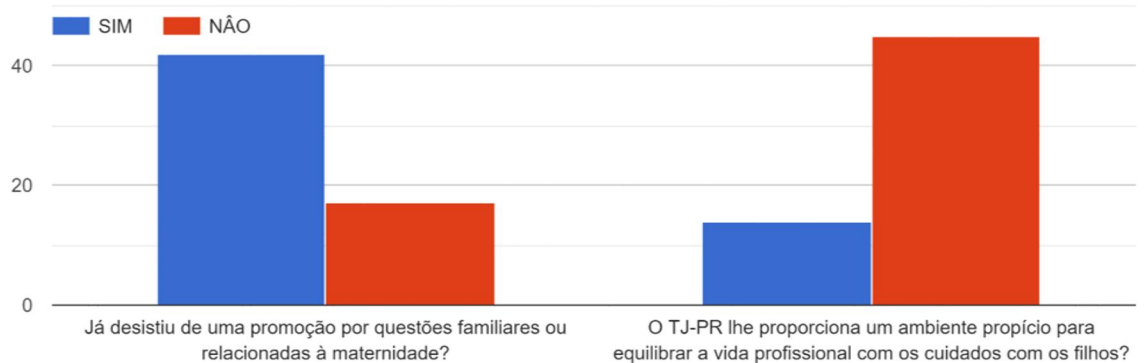


Sobre a participação institucional feminina na magistratura PARANAENSE, você acredita que:

74 respostas

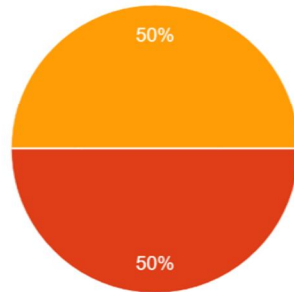


Como MÃE E PROFISSIONAL:



Quanto à composição de mesas e painéis de eventos, o TJ-PR garante a presença de mulheres?

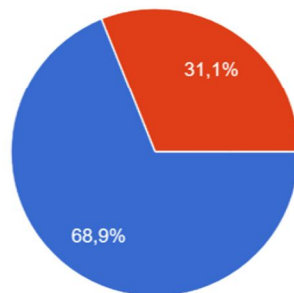
74 respostas



- Sim, a composição é igualitária
- Sim, mas em minoria
- Não, é raro ter mulheres

Após o ingresso no TJ-PR, você realizou acompanhamento psicológico e/ou psiquiátrico, em decorrência do trabalho?

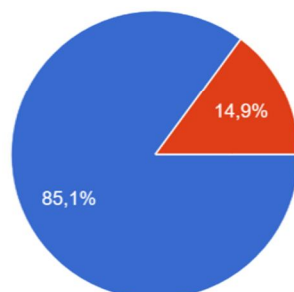
74 respostas



- Sim
- Não

Na sua vida pessoal, você DIVIDE seu trabalho doméstico e/ou de cuidado dos filhos e/ou familiares (pai, mãe, irmãs, irmãos, avôs ou avós) com alguém?

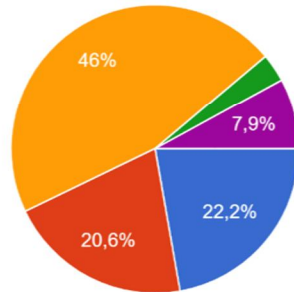
74 respostas



- Sim
- Não

Essa divisão compreende:

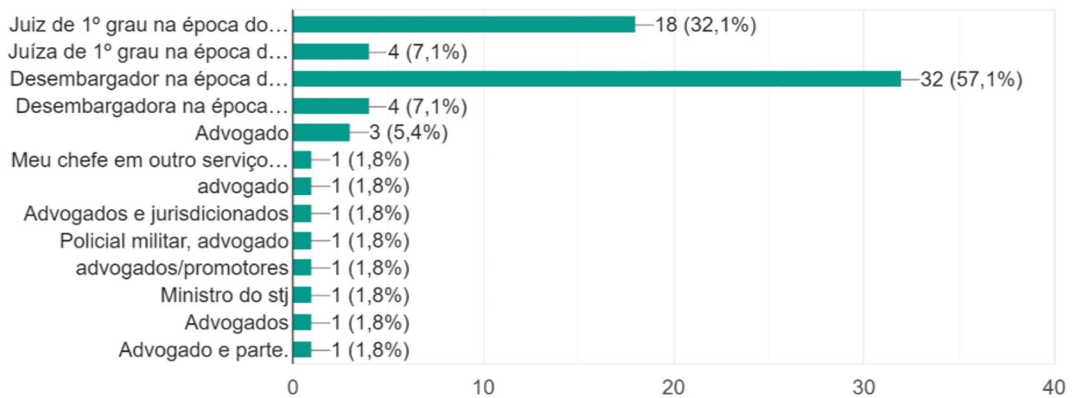
63 respostas



- 50% para cada
- 60% para você e 40% para o terceiro
- 70% para você e 30% para o terceiro
- 40% você e 60% para o terceiro
- 30% você e 70% para o terceiro

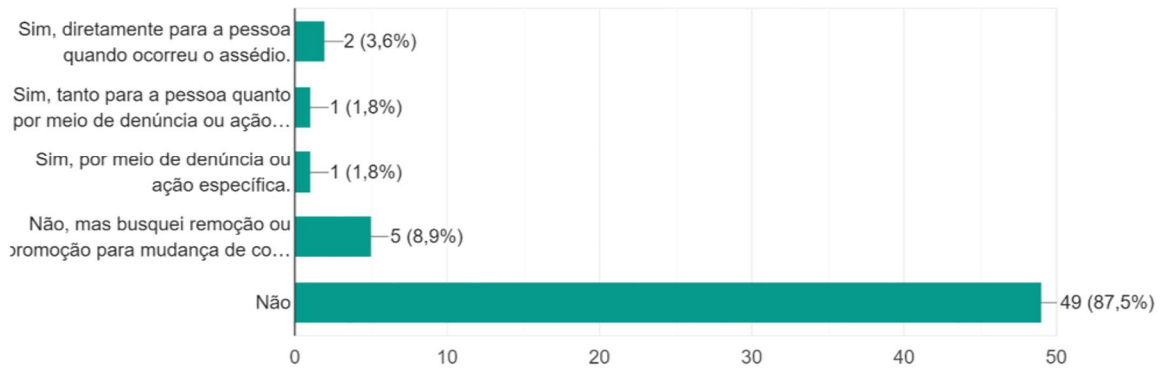
Quem foi o autor/autora do assédio MORAL? (pode ser assinalada mais de uma opção)

56 respostas



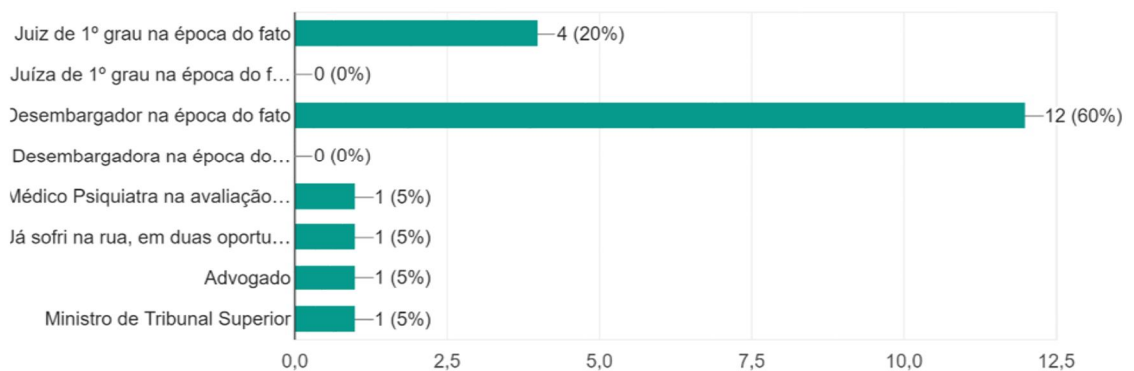
Com relação ao Assédio MORAL sofrido, você tomou alguma providência à época do fato?

56 respostas



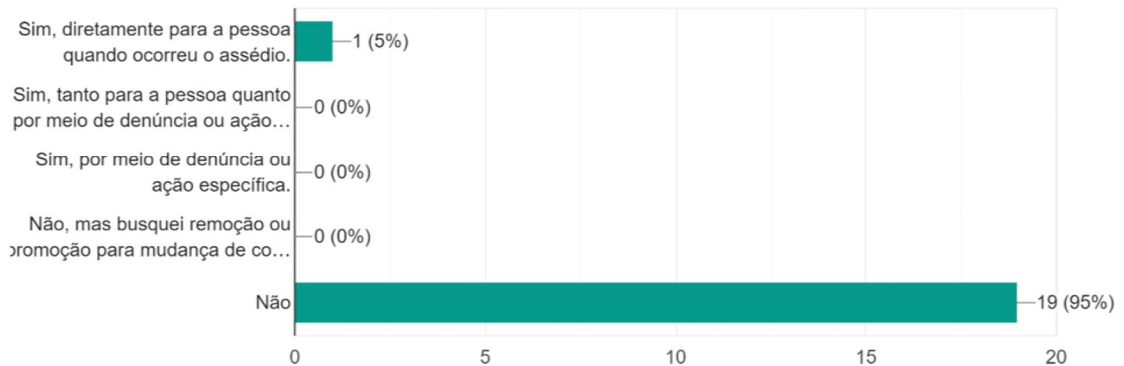
Quem foi o autor/autora do assédio SEXUAL? (pode ser assinalada mais de uma opção).

20 respostas



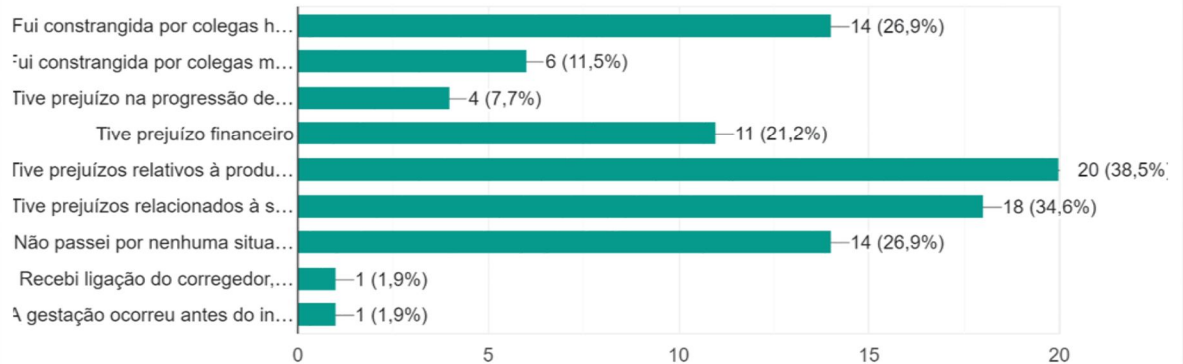
Com relação ao assédio SEXUAL sofrido, você tomou alguma providência à época do fato?

20 respostas



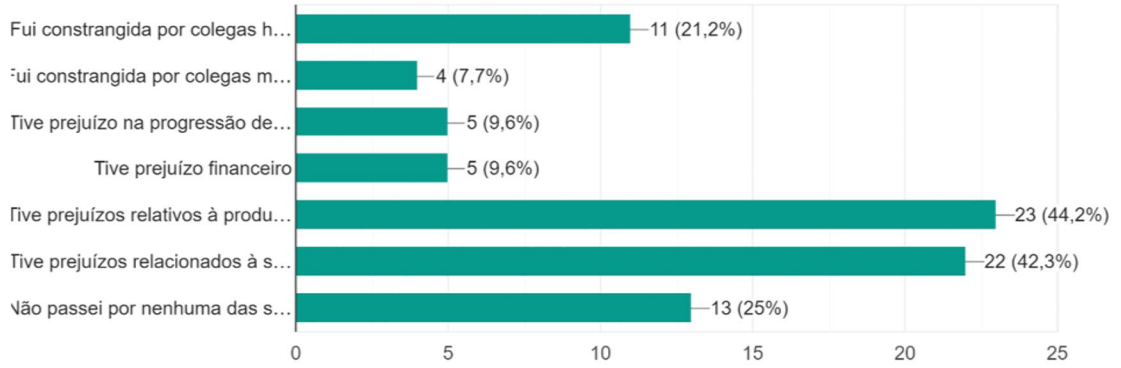
Assinale a situação pela qual tenha passado durante o período de gestação no exercício da magistratura. (pode ser assinalada mais de uma opção)

52 respostas



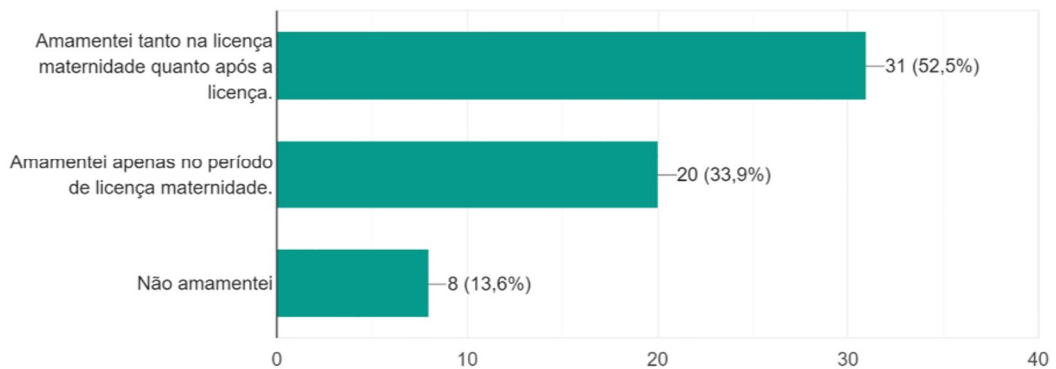
Assinale e/ou acrescente situação pela qual tenha passado após o retorno da licença maternidade: (pode ser assinalada mais de uma opção)

52 respostas



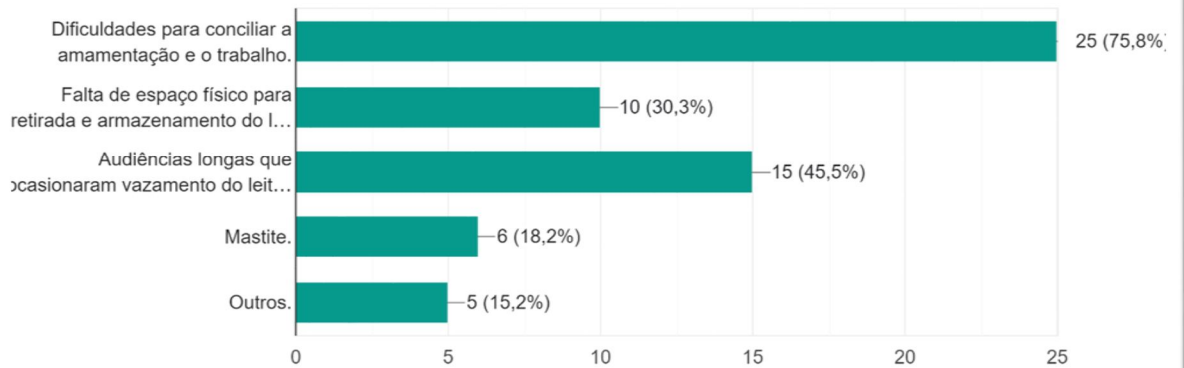
Com relação à amamentação:

59 respostas



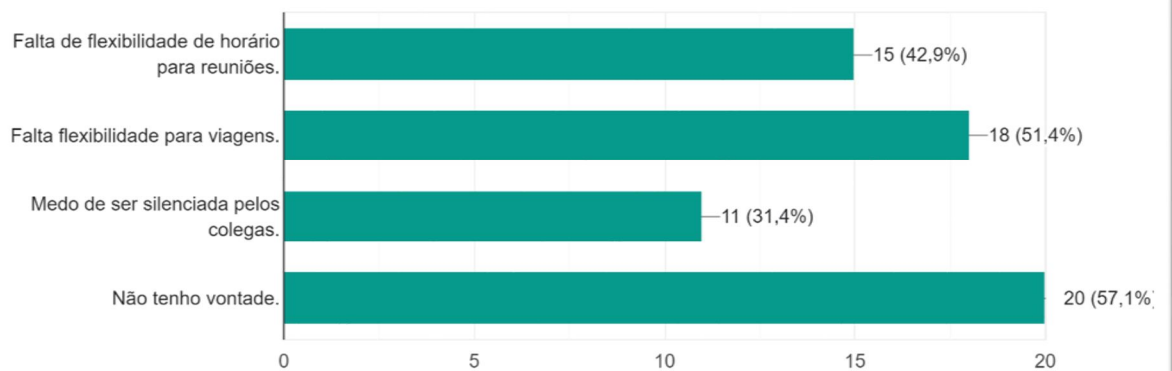
Caso a resposta for sim assinale as dificuldades. (pode ser mais de uma alternativa)

33 respostas



Por qual motivo? (pode ser assinalada mais de uma opção)

35 respostas



Qual acompanhamento? (pode ser assinalada mais de uma resposta)

51 respostas

