



CONSELHO  
NACIONAL DO  
MINISTÉRIO PÚBLICO



União Europeia

# RELATÓRIO FINAL

(JULHO-2019)

CONFERÊNCIAS REGIONAIS DE

## PROMOTORAS E PROCURADORAS DE JUSTIÇA

Diálogos Brasil-União Europeia  
Perspectivas de Equidade de Gênero  
no Sistema de Justiça - Ministério Público

## COMISSÃO ORGANIZADORA DAS CONFERÊNCIAS REGIONAIS DE PROMOTORAS E PROCURADORAS DE JUSTIÇA

### Raquel Elias Ferreira Dodge

Presidente do Conselho Nacional do Ministério Público e Procuradora-geral da República

### Ivana Farina Navarrete Pena

Secretária de Direitos Humanos e Defesa Coletiva do Conselho Nacional do Ministério Público (SDH/CNMP)

### Cristina Nascimento de Melo

Secretária-Geral do CNMP

### Valter Shuenquener de Araújo

Presidente da Comissão de Defesa dos Direitos Fundamentais do CNMP

### Jacqueline Orofino da Silva Zago de Oliveira

Representante do Grupo de Trabalho sobre combate à violência doméstica e defesa dos direitos sexuais e reprodutivos da Comissão de Defesa dos Direitos Fundamentais do Conselho Nacional do Ministério Público (CDDF/CNMP)

### Dulce Helena de Freitas Franco

Representante do Grupo Nacional de Direitos Humanos da Comissão Permanente

de Combate à Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher do Conselho Nacional de Procuradores-gerais dos Ministérios Públicos dos Estados e da União

### Ana Teresa Silva de Freitas

Representante da Escola Nacional do Ministério Público (ENAMP)

### Mariana Seifert Bazzo

Representante do Movimento Nacional de Mulheres do Ministério Público

### Adriana Zawada Melo

Secretária-geral do Conselho Nacional do Ministério Público

### Angela Salton Rotunno

Representante do Grupo Nacional de Direitos Humanos, da Comissão Permanente de Combate à Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, do Conselho Nacional de Procuradores-Gerais dos Ministérios Públicos dos Estados e da União

### Maria Gabriela Prado Manssur Trabulsi

Representante do Movimento Nacional de Mulheres do Ministério Público

### Laiís Glauce Antonio dos Santos

Representante do Grupo Nacional de Direitos Humanos, da Comissão Permanente de Combate à Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, do Conselho Nacional de Procuradores-Gerais dos Ministérios Públicos dos Estados e da União

### Solange Linhares Barbosa

Representante do Movimento Nacional de Mulheres do Ministério Público

### Valéria Diez Scarance Fernandes

Representante do Grupo Nacional de Direitos Humanos, da Comissão Permanente de Combate à Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, do Conselho Nacional de Procuradores-Gerais dos Ministérios Públicos dos Estados e da União

### Maria Clara Azevedo

Representante do Movimento Nacional de Mulheres do Ministério Público

## COLABORAÇÃO ESPECIAL

### João Akira Omoto

Diretor-geral da Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU)

## DELEGAÇÃO DA UNIÃO EUROPEIA NO BRASIL

### Ministra Claudia Gintersdorfer

Encarregada de Negócios a.i. da Delegação da União Europeia no Brasil

### Conselheira Domenica Bumma

Chefa da Seção Política, Econômica e de Informação da Delegação da União Europeia no Brasil

### Primeira Secretária Maria Rosa Sabbatelli

Chefa de Equipe Regional do Instrumento de Política Externa da Delegação da União Europeia no Brasil

### Primeira Secretária Cecile Merle

Oficial Política da Delegação da União Europeia no Brasil

### Adido Civil Costanzo Fisogni

Gerente de Projetos da Delegação da União Europeia no Brasil

## AUTORA

### Antónia Martin Barradas

Perita Sênior Europeia de Igualdade de Género dos Diálogos Setoriais União Europeia-Brasil

## CONTATOS

### DIREÇÃO NACIONAL DA INICIATIVA

+ 55 61 2020.8698

[dialogos.setoriais@planejamento.gov.br](mailto:dialogos.setoriais@planejamento.gov.br)

[www.sectordialogues.org](http://www.sectordialogues.org)

### CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

+ 55 61 3366-9100

<http://www.cnmp.mp.br/portal/>

## USO E DIVULGAÇÃO DOS DADOS

*Os dados da presente proposta não deverão ser divulgados e não deverão ser duplicados, utilizados ou divulgados, no todo ou em parte, para qualquer outra finalidade que não a de avaliar a proposta.*

*As opiniões emitidas nesta publicação são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não representam, necessariamente, o ponto de vista do Governo Brasileiro e da União Europeia.*

# Conteúdo

## A- BRASIL

### 1- Metodologia das Oficinas dos seis Eixos Temáticos

- 1.1. Objetivo das Oficinas
- 1.2. Oficinas dos Eixos Temáticos
- 1.3. Composição das Oficinas
- 1.4. Estrutura das Oficinas
  - a) Primeira parte das Oficinas
  - b) Segunda parte das Oficinas

### 2- Resultados mais relevantes dos dados analisados das Oficinas dos seis Eixos Temáticos das cinco regiões:

- I. Ingresso na carreira: recrutamento, seleção e capacitação
- II. Condições de trabalho: saúde, segurança e reconhecimento profissional interno e externo
- III. Permanência na carreira: políticas institucionais, cursos, capacitações, treinamentos e boas práticas
- IV. Movimentação na carreira: critérios, dificuldades e políticas de equidade
- V. Carreira e outras jornadas: Gênero e Família
- VI. Empoderamento, lideranças e participação político-institucional: igualdade de gênero e políticas de equidade

## B-UNIÃO EUROPEIA

### 1- Compilação dos discursos e contributos científicos apresentados pela União Europeia nas cinco conferências regionais no Brasil e conclusões

- 1.1. Introdução
  - 1.2. A promoção da equidade de gênero dentro da União Europeia – desafios e avanços
  - 1.3. Respostas da União Europeia a esses desafios
  - 1.4. Conclusões
-

### **3- Introdução e resumo da situação da igualdade de gênero no judiciário na União Europeia**

### **4- Panorama das mulheres nas carreiras jurídicas na União Europeia e objetivos da pesquisa**

#### **3.1. Resumo**

#### **3.2. Metodologia**

a) Alguns dos instrumentos utilizados para angariar informação e bases em que se fundam os dados

b) Análise da literatura existente relativamente ao tema

c) Dados relativos a profissões jurídicas

#### **3.3. Contexto Histórico**

##### **3.3.1. Fatores de impacto na situação de gênero nas carreiras jurídicas**

### **5- Revisão da literatura existente sobre igualdade de gênero no setor jurídico**

#### **4.1. Argumentos a favor da igualdade de gênero no judiciário**

#### **4.2. Barreiras à igualdade de gênero nas profissões jurídicas**

#### **4.3. Medidas para promover a igualdade de gênero nas profissões jurídicas**

##### **4.3.1. Quotas na área jurídica**

### **6- Casos de estudo**

### **7- Análise dos dados e resultados principais**

#### **6.1. Método utilizado para a recolha de dados**

#### **6.2. Panorama da situação de igualdade de gênero no judiciário**

### **8- Conclusões e recomendações de políticas**

#### **7.1. Conclusões**

#### **7.2. Recomendações de políticas**

---

## Lista de acrónimos, siglas e abreviaturas de Estados-Membros da EU

|                   |  |
|-------------------|--|
| <b>ACA-Europa</b> | Associação de Conselhos de Estado e das Supremas Jurisdições Administrativas da União Europeia |
| <b>AT</b>         | Áustria  |
| <b>BE</b>         | Bélgica  |
| <b>BG</b>         | Bulgária   |
| <b>CY</b>         | Chipre   |
| <b>CZ</b>         | República Checa  |
| <b>DE</b>         | Alemanha   |
| <b>DELBRA</b>     | Delegação da União Europeia no Brasil  |
| <b>DK</b>         | Dinamarca  |
| <b>CCBE</b>       | Conselho das Ordens dos Advogados da União Europeia  |
| <b>CEPEJ</b>      | Comissão Europeia para a Eficiência da Justiça   |
| <b>CNDH</b>       | Conselho Nacional de Direitos Humanos  |
| <b>CNMP</b>       | Conselho Nacional do Ministério Público  |
| <b>CNUE</b>       | Conselho dos Notários da União Europeia  |
| <b>CSM</b>        | Conselho Superior da Magistratura  |
| <b>ECLA</b>       | Associação Europeia de Advogados de Empresa  |
| <b>EE</b>         | Estónia  |
| <b>EIGE</b>       | Instituto Europeu para a Igualdade de Género   |
| <b>EJTN</b>       | Rede Europeia de Formação Judiciária   |
| <b>ENCJ</b>       | Rede Europeia dos Conselhos de Justiça   |
| <b>ERA</b>        | Academia de Direito Europeu  |
| <b>ES</b>         | Espanha  |
| <b>ESPMU</b>      | Escola Superior do Ministério Público da União   |
| <b>EUA</b>        | Estados Unidos da América  |
| <b>EWLA</b>       | Associação Europeia de Mulheres Juristas   |
| <b>FEMM</b>       | Comissão para os Direitos das Mulheres e para a Igualdade de Género                            |
| <b>FI</b>         | Finlândia  |
| <b>FR</b>         | França   |
| <b>GR</b>         | Grécia   |
| <b>HR</b>         | Croácia  |
| <b>HU</b>         | Hungria  |
| <b>IE</b>         | Irlanda  |
| <b>IT</b>         | Itália   |
| <b>JURI</b>       | Comissão de Assuntos Jurídicos do Parlamento Europeu   |

---

|              |  |
|--------------|--|
| <b>LT</b>    | Lituânia   |
| <b>LU</b>    | Luxemburgo   |
| <b>LV</b>    | Letônia  |
| <b>MP</b>    | Ministério Público                                   |
| <b>MT</b>    | Malta  |
| <b>MPDFT</b> | Ministério Público do Distrito Federal e Territórios |
| <b>NL</b>    | Holanda  |
| <b>PL</b>    | Polônia  |
| <b>PT</b>    | Portugal   |
| <b>RO</b>    | Romênia  |
| <b>SE</b>    | Suécia   |
| <b>SI</b>    | Eslovênia  |
| <b>SK</b>    | Eslováquia   |
| <b>TEDH</b>  | Tribunal Europeu dos Direitos Humanos                |
| <b>TFUE</b>  | Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia      |
| <b>TJUE</b>  | Tribunal de Justiça da União Europeia                |
| <b>TPI</b>   | Tribunal Penal Internacional                         |
| <b>UE</b>    | União Europeia                                       |
| <b>UK</b>    | Reino Unido  |



# A- BRASIL

As Regiões **Norte**, **Nordeste**, **Centro-Oeste**, **Sudeste** e **Sul** do Brasil foram analisadas no presente relatório. No total foi analisada uma amostra de respostas em todas as oficinas temáticas de todas as cinco regiões do Brasil de **263** mulheres promotoras e procuradoras de Justiça.

A **Região Norte** abrange as seguintes regiões: Acre, Amazonas, Amapá, Pará, Rondônia, Roraima e Tocantins. A **Região Nordeste**, por sua vez, abrange os Estados de Alagoas, Bahia, Ceará, Maranhão, Paraíba, Pernambuco, Piauí, Rio Grande do Norte e Sergipe. A **Região Centro-Oeste** abrange os Estados de Mato Grosso, Mato Grosso do Sul e Goiás. Já a **Região Sudeste** inclui os Estados do Espírito Santo, Minas Gerais, Rio de Janeiro e São Paulo e, por fim, a **Região Sul**, inclui os Estados do Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul.



# 1. Metodologia das Oficinas dos seis Eixos Temáticos

A diversidade entre as/os integrantes do Sistema de Justiça brasileiro, incluindo o equilíbrio de gêneros, acrescenta conhecimentos, habilidades e experiências complementares e reflete a realidade da sociedade. As referências existentes de participação de mulheres na carreira do Ministério Público (Projeto Cenários – CNMP/CPE) evidenciam um quadro de desequilíbrio, especialmente nas regiões Norte, Centro-Oeste e Sudeste. Face a um levantamento de dados feito pelo CNMP sobre a participação das mulheres na carreira de Justiça do Brasil, destaca-se em geral uma desigualdade na composição das instituições ligadas ao Ministério Público e ao Sistema de Justiça.

Tal desigualdade é mais acentuada conforme a região do país e a tipologia de posição ocupada dentro dessas mesmas instituições. Desde logo, os desequilíbrios entre a quantidade de mulheres promotoras e procuradoras de Justiça e homens promotores e procuradores de Justiça nos vários Estados. Vejamos os números avançados pelo mais recente relatório do Projeto Cenários de Gênero relativamente ao **ano de 2018 por região**: na Região **Norte**, temos **598 homens** promotores e procuradores de Justiça e **377 mulheres** promotoras e procuradoras de Justiça; na Região **Nordeste** verifica-se um total de **1.498 homens** e **1.158 mulheres**. No **Centro-Este**, por sua vez, verifica-se que a região é composta de **560 homens** promotores e procuradores de Justiça, enquanto existem apenas **325 promotoras** e procuradoras de Justiça. Já na Região **Sudeste**, temos **2.502 homens** promotores e procuradores de Justiça e apenas **1.690 mulheres** promotoras e procuradoras. E, por fim, na Região **Sul**, temos **1.169 homens** promotores e procuradores diante de apenas **760 mulheres** promotoras e procuradoras de Justiça.

No intuito de alcançar a equidade de gênero, o presente projeto tem por objetivo trocar boas práticas e experiências referentes à representatividade feminina no Ministério Público, num primeiro momento, de modo a identificar ações afirmativas e possibilitar uma abordagem comparativa dos contextos e desafios vivenciados no Brasil e na União Europeia e seus Estados-Membros. Na discussão sobre equidade de gênero nessas conferências, inclui-se também o debate sobre medidas que impulsionem e valorizem a diversidade racial no ambiente de trabalho.

Para difundir, de forma qualificada e presencial, a questão da perspectiva de gênero na carreira, a Presidência do CNMP e a Delegação da União Europeia no Brasil – UE desenvolveram o presente projeto, denominado **“Perspetivas da Equidade de Gênero no Sistema de Justiça – Ministério Público”**, que pretende estimular o diálogo com base nas cinco conferências regionais, que decorreram no primeiro semestre do 2019, uma em cada região do país, e, após a formulação de diagnóstico, promover intercâmbio entre representantes do MP/CNMP e da União Europeia.

Nessa linha, o projeto propôs-se a promover a troca de conhecimentos no contexto das cinco conferências regionais, seguindo a divisão geográfica do Brasil (regiões Norte, Nordeste, Centro-Oeste, Sudeste e Sul) e contemplando os Ministérios Públicos dos 26 Estados e do Distrito Federal, seguindo o modelo utilizado da exitosa “I Conferência Nacional das Procuradoras da República”, ocorrida nos dias 15 e 16 de junho de 2018. Os eventos foram organizados pela Presidência do CNMP, com o apoio da Secretaria de Direitos Humanos e Defesa Coletiva – SDH/CNMP, assim como da Comissão de Defesa dos Direitos Fundamentais – CDDF/CNMP, e em parceria com as Procuradorias-Gerais de Justiça dos Estados de cinco regiões do Brasil – Norte, Nordeste, Centro-Oeste, Sudeste e Sul – e com a Delegação da União Europeia no Brasil – UE.

A Presidência do Conselho Nacional do Ministério Público – CNMP abriu um processo seletivo para interessadas em participar de cada Conferência Regional de Promotoras e Procuradoras de Justiça dos

Ministérios Públicos Estaduais. Cada processo seletivo teve por objetivo selecionar 100 (cem) promotoras e procuradoras de Justiça dos Ministérios Públicos Estaduais.

## 1.1. Objetivo das Oficinas

O projeto pedagógico incluiu material de apoio e textos sobre igualdade e equidade de gênero, que foram previamente debatidos com a coordenadoria pedagógica e com as coordenadoras e relatorias das oficinas.

Os debates decorreram de forma simultânea em seis oficinas, de acordo com eixos temáticos já definidos, sob a mediação de duas relatorias e uma coordenadora para cada eixo. O propósito passou por colher a manifestação das mulheres promotoras e procuradoras de Justiça sobre o fluxo e os obstáculos para **ingresso, lotação, permanência, capacitação e movimentação na carreira**, refletindo sobre problemas, soluções e boas práticas.

Os debates ocorreram sob **seis eixos temáticos** relacionados com a carreira, no formato de oficinas, com o objetivo de estabelecer, por meio de respostas às questões previamente propostas, uma reflexão, nos grupos, sobre os eixos temáticos e seus desdobramentos, para a construção de alternativas aos problemas diagnosticados, com a propositura de ações a serem efetivadas institucionalmente.

## 1.2. Oficinas dos Eixos Temáticos

### I. Ingresso na carreira: recrutamento, seleção e capacitação

1. Atratividade da carreira;
2. MP: uma instituição para mulheres?
3. Conteúdo dos editais de concursos para ingresso na carreira;
4. Modelo e programas das atividades acadêmicas de ingresso e vitaliciamento;
5. Sistemas de cotas.

### II. Condições de Trabalho: saúde, segurança e bem-estar

1. Igualdade de tratamento;
2. Discriminação no trabalho;
3. Assédio moral e sexual;
4. Riscos do trabalho e do ambiente;
5. A condição feminina reclama condições especiais?
6. Sororidade x discriminação entre mulheres.

### III. Permanência na carreira: políticas institucionais, cursos, capacitações, treinamentos e boas práticas

- Especificidades necessárias;
  - Incentivos;
  - Atribuições;
  - Especializações de ofícios;
  - Capacitação – necessidades; dificuldades de participação em atividades pedagógicas etc.
-

#### IV. Movimentação na carreira: critérios, dificuldades e políticas de equidade

- Promoções/remoções – especificidades necessárias com impacto na movimentação (maternidade e cuidados com a família);
- Capacitação – critérios para movimentação e promoção por merecimento;
- Lotação em unidades de difícil provimento.

#### V. Carreira e outras jornadas: Gênero e Família

- Carreira e vida privada;
- A revolução que não se completou: dupla jornada, em casa e no trabalho;
- É preciso optar: filhos/as ou carreira?

#### VI. Empoderamento, lideranças e participação político-institucional: igualdade de gênero e políticas de equidade

- Composição de colegiados;
- Participação em funções de coordenação;
- Participação em grupos de trabalho ou em forças-tarefas;
- Participação em mesas de painéis, congressos, seminários e cursos promovidos no âmbito do Ministério Público;
- Há temas mais femininos e outros mais masculinos?

### 1.3. Composição das Oficinas

As oficinas foram desenvolvidas, simultaneamente, em cada grupo com: uma coordenadora; duas reladoras; e demais participantes, distribuídas previamente, conforme suas escolhas.

**Coordenadora:** Coube à coordenadora iniciar os trabalhos, explicar as regras, controlar o tempo das intervenções, propor as perguntas, estimular o debate e mediar eventuais conflitos.

**Relatora Temática:** Relatar com foco na problematização, propostas e teses, ter previamente organizadas as teses e as propostas apresentadas ou desenvolvidas, e extrair dos relatos propostas de ações institucionais da oficina, que foram votadas na Plenária.

**Relatora de Ata:** Relatar com foco nos relatos subjetivos, nos testemunhos, nos fatos ilustrativos; (formato memória, em ata).

### 1.4. Estrutura das Oficinas

Existem duas partes das oficinas temáticas simultâneas:

1ª parte das oficinas (180 minutos);

2ª parte das oficinas (150 minutos);

## a) Primeira parte das Oficinas

**Abertura:** Apresentação, funcionamento, distribuição do tempo e regras de participação - Coordenadora e reladoras.

Tempo: 20 minutos.

**Rodada de apresentação:** onde está lotada, qual concurso, por onde passou, para onde pretende ir, como você se vê como mulher no MP.

15 participantes (número aproximado) previamente determinadas.

Tempo: De 2 a 3 minutos para cada participante. Total aproximado de 60 minutos.

**Perguntas e Debates:** perguntas de cada eixo. Ferramenta Mentimeter.com

Tempo: 100 minutos.

Perguntas, previamente inseridas na ferramenta. Cada pergunta foi apresentada e respondida com o tempo de 3 a 4 minutos na ferramenta menti.com. A partir da inserção de sete respostas, poderia ser aberto o debate.

No caso de se terem verificado propostas de encaminhamento de consenso imediato, registrou-se para que pudessem ser remetidas para votação na Plenária.

## b) Segunda parte das Oficinas

**Abertura:** Coordenadora

Tempo: 5 minutos.

**Apresentação das conclusões do dia anterior (Oficina 1):** Relatora 1

Tempo: 10 minutos.

**Problematização:** Relatora 2

Tempo: 15 minutos.

No máximo três problemas + perguntas complementares

**Debates:** Problemas propostos – debates

Tempo: 40 minutos.

**Votação:** Propostas e teses (máximo de 10 por grupo).

Tempo: 80 minutos.

Exigiu habilidade na coordenação e na redação. As propostas foram escritas com verbos no infinitivo e em ações determinadas e de possível implementação institucional ou que permitissem resultados efetivos.

---

**Regras de votação nos grupos:**

- Dividir o tempo pelo número de propostas construídas, destinando a fração encontrada a cada uma delas;
  - Foram admitidas até duas defesas e duas contraposições, respeitando a divisão do tempo previamente estabelecida;
  - Consideraram-se aprovadas as propostas ou teses que tivessem obtido maioria simples dos votos.
-

## 2. Resultados mais relevantes dos dados analisados das Oficinas dos Eixos Temáticos das cinco regiões

### I. Ingresso na carreira: recrutamento, seleção e capacitação

Com base no tema do **ingresso na carreira: recrutamento, seleção e capacitação**, as mulheres na Região **Norte** que foram questionadas sobre o **motivo pelo qual fizeram o concurso de ingresso no Ministério Público** referiram essencialmente a afinidade e identificação com a função, o fato de terem essa carreira como ideal de juventude, assim como a vontade de combater a criminalidade e de defender os direitos das pessoas. Também foi salientado por algumas mulheres o fato de a Constituição Federal de 1988 ter trazido novas funções como motivo para a escolha do concurso.

Já na Região **Nordeste**, a maioria das respostas das mulheres concentrou-se no fato de considerarem ter vocação para a carreira ou de sempre terem sonhado com uma carreira jurídica em prol do outro, assim como o desejo de uma sociedade mais justa, garantindo o cumprimento dos princípios constitucionais e a defesa de direitos indisponíveis e, por fim, o desejo de serem atuantes e ativas nesse sentido. Também houve respostas que referiram que o ingresso no Ministério Público era o primeiro concurso depois do final do curso de Direito.

No **Centro-Oeste**, a maioria das respostas das mulheres concentraram-se no fato de terem se identificado com as atribuições, ideais, pautas e atuação do Ministério Público. As promotoras e procuradoras referiram também que tinham se identificado com a forma de atuação de outros/as promotores/as, professores/as que eram também promotores/as, e ainda com promotores/as em tribunais de júri.

No **Sudeste**, várias respostas concentraram-se no fato de terem sentido afinidade com as atribuições do MP e no apreço em geral pelo sistema de justiça. Em particular, as promotoras e procuradoras referiram o interesse pelos direitos coletivos e difusos, meio ambiente, defesa dos direitos humanos e da justiça social. Já outras participantes salientaram o salário atrativo e a estabilidade financeira proporcionada pela profissão, assim como a identificação com a atuação de um/a promotor/a de Justiça em particular, ou o interesse na área criminal.

E, por fim, **no Sul**, várias mulheres que participaram neste grupo salientaram também que o que as movia era o desejo de fazer justiça e de lutar pelos direitos das pessoas que mais precisavam de apoio. Também referiram um interesse particular nas atribuições do Ministério Público estadual que tinham uma vertente social. Mais uma vez, outras participantes concentraram as suas respostas no fato de a carreira lhes permitir um grau elevado de independência, não só em nível financeiro mas também em nível

---

funcional, ou ainda no fato de o estágio lhes ter despertado o que consideravam ser uma vocação para a carreira. Mencionaram ainda que tinham se identificado com as possibilidades de atuação do MP, por exemplo, por terem conhecido o trabalho de um/uma determinado/a promotor/a.

**Quando questionadas se a carreira tinha ou tem algum atrativo para mulheres, o total de 68,5% das promotoras e procuradoras de Justiça que participaram das oficinas de todas as regiões responderam afirmativamente, contra 31% que referiram que a carreira não tinha nem tem qualquer atrativo particular para mulheres.**

Fazendo uma divisão das respostas por região, os resultados foram os seguintes:

No **Norte**, 66,6% das inquiridas na região responderam que a carreira não tinha nem tem qualquer atrativo particular para mulheres. Várias promotoras e procuradoras responderam que não existiam atrativos específicos, mas que existiam fatores que não estimulavam a escolha (ex. conciliação com a maternidade, desafios internos, locomoção, falta de estrutura nas comarcas). Algumas referiram inclusive que existiam carreiras mais atrativas. As restantes disseram que existiam atrativos para mulheres, tais como querer mudar a realidade das mulheres, contribuir para acesso à Justiça e o fato de ser uma carreira inspiradora.

No **Nordeste**, 87,5% das mulheres referiu que existiam atrativos particulares para as mulheres na carreira, citando principalmente o propósito de mudar a realidade, fazer justiça e promover a transformação social, assim como a defesa das minorias e dos direitos das mulheres. Outro fator atrativo citado foi também em nível econômico, com a compensação financeira em nível salarial.

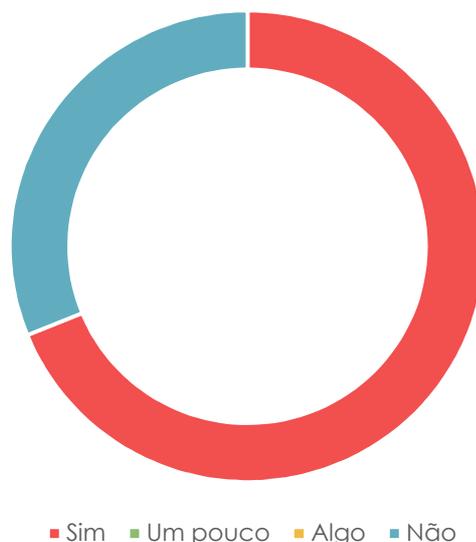
No **Centro-Oeste**, 66,6% das promotoras e procuradoras referiram a existência de atrativos particulares enquanto mulheres, citando também essencialmente a independência financeira proporcionada pela profissão. A autonomia na gestão do tempo, a independência funcional ou de atuação e a realização profissional também foram referidas como fatores de atração principais. E, mesmo nas respostas que foram em sentido negativo, foi mencionada a independência financeira como fator de interesse na carreira, assim como os fatores remuneratórios, e ainda a garantia de emancipação pessoal e social, o respeito e a credibilidade.

No **Sudeste**, todas as participantes referiam que existiam atrativos particulares para mulheres, surgindo em destaque as respostas relacionadas com o fato de poderem usufruir na íntegra da licença-maternidade sem verem a sua renda reduzida, a estabilidade que a profissão trazia, e ainda a possibilidade de serem selecionadas por concurso, com base em critérios objetivos de competência e sem influência de fatores externos, para poderem fazer carreira nessa área.

E, finalmente, na Região **Sul**, 57,1% das mulheres referiram também a existência desses atrativos, invocando novamente a questão da independência financeira, assim como o fato de o cargo de promotora e procuradora de Justiça ser valorizado pela sociedade. Também referiram que o ambiente de trabalho no Ministério Público trazia mais respeito para com a mulher em nível profissional.

---

## A carreira do MP tem atrativos para mulheres?



**Na questão relacionada com o fato de as procuradoras ou promotoras de Justiça terem restrições de comportamento em comparação com os seus colegas homens, o total de 85,7% das promotoras e procuradoras de Justiça que participaram das oficinas de todas as regiões responderam afirmativamente, contra 13,9%, que referiram não sentir restrições de comportamento em relação aos seus colegas homens.**

Fazendo uma divisão das respostas por região, os resultados foram os seguintes:

No **Norte**, as mulheres a quem foi colocada essa pergunta foram unânimes – sim, existem restrições em comparação com os seus colegas homens –, fazendo notar que essas restrições passavam essencialmente pelo comportamento, postura, necessidade de recato e comedidade, assim como pela autoridade e respeitabilidade. Várias promotoras e procuradoras referiram também como restrições a questão da cobrança social, e algumas mencionaram restrições no trato, na forma de falar e no vestuário.

Também no **Nordeste**, 87,5% das mulheres consideraram que ser procuradora ou promotora de Justiça tinha, efetivamente, restrições de comportamento em comparação com colegas homens, passando as explicações essencialmente por motivos de discriminação ou assédio constante (principalmente focado na roupa), assim como o assédio moral. Outras promotoras e procuradoras referiram comentários inapropriados em seu comportamento social, amoroso ou sexual, incluindo, por exemplo, relativamente a fotografias suas nas redes sociais, à sua forma de vestir, ou ainda quanto à idade do/a seu/sua respectivo/a companheiro/a (particularmente num caso em que o companheiro era mais novo do que a promotora ou procuradora).

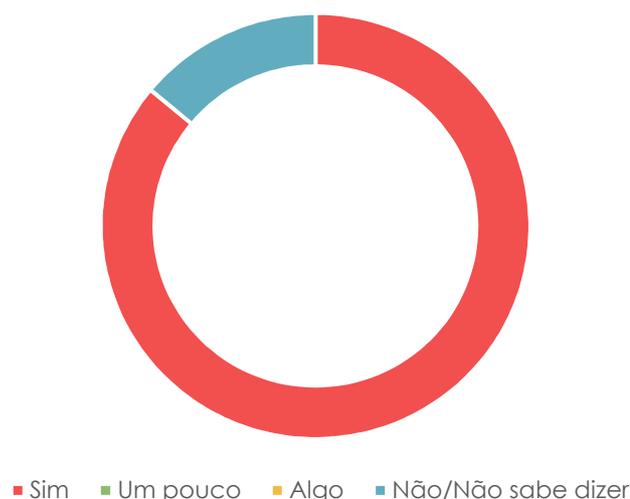
Mais uma vez, na região **Centro-Oeste**, todas as mulheres a quem foi colocada essa questão consideraram que ser procuradora ou promotora de Justiça tinha, efetivamente, restrições de comportamento em comparação com os seus colegas homens. As explicações passaram essencialmente por restrições em relação a encontros sociais ou à obrigação socialmente imposta de se vestirem de certa maneira. Também foi referida a fiscalização mais severa do seu comportamento em geral, assim como a exigência de um comportamento descrito como 'ultraconservador'. Foram ainda referidas restrições devido ao estado civil das procuradoras e promotoras em causa, particularmente devido ao fato de serem solteiras ou divorciadas. Por fim, foram ainda mencionadas

críticas que lhes foram dirigidas por serem casadas ou terem de sair mais cedo do trabalho por terem filhos/as.

Igualmente na Região **Sudeste**, todas as mulheres a quem foi colocada essa questão consideraram que ser procuradora ou promotora de Justiça tinha, efetivamente, restrições de comportamento em comparação com os seus colegas homens. As explicações passaram essencialmente por sentirem a sua conduta e comportamento observados e julgados por colegas de trabalho, assim como o seu vestuário e a sua vida social em geral. Foram apontadas inúmeras restrições nas suas respetivas comarcas, tendo as participantes referido que a difícil integração tinha efeitos na carreira que queriam fazer dentro da instituição.

Já na Região **Sul**, 57,1% das promotoras e procuradoras que participaram deste grupo disseram que não tinham restrições ou que não sabiam dizer se existiam ou não restrições de comportamento em comparação com os seus colegas homens, enquanto que 42,8% das participantes disseram que existiam efetivamente essas restrições de comportamento. Das respostas em sentido afirmativo, as explicações passaram pelo fato de a sociedade ainda exigir que a mulher seja mais reservada do que o homem, tendo as mulheres promotoras e procuradoras de Justiça em causa referido ainda que tal se passava em particular quando atuavam em comarcas menores no Brasil.

### Tem restrições de comportamento em comparação com colegas homens?



Quando lhes foram pedidas sugestões sobre **como fomentar a diversidade de mulheres no Ministério Público tendo em vista critérios de raça, cor, etnia e condição social**, as promotoras e procuradoras de Justiça da Região **Norte** salientaram a necessidade de promover a inclusão, de atrair mulheres e de cuidar a diversidade. Foi também sugerida a promoção de palestras, a divulgação dessa questão na academia, no Ministério Público e nos *media*, tendo sido ainda referida a necessidade do cumprimento da lei no que diz respeito às questões da diversidade.

Já no **Nordeste**, várias respostas foram no sentido da implementação de um sistema de cotas, nomeadamente, de cotas raciais, assim como de garantir a paridade e a igualdade. Foram feitas também outras sugestões, tais como o fortalecimento da participação feminina nos órgãos da Administração Superior do Ministério Público, assim como a existência de cursos para reforçar ações afirmativas, com garantia de 50% de vagas mulheres para corpo docente e 50% vagas para mulheres corpo discente. Foi ainda sugerido permitir que promotoras e procuradoras exerçam funções sem

conflituar com outras atribuições, por meio de ações concretas e regulamentadas. Por fim, foi referida a necessidade de trabalhar as questões da diversidade com os/as próprios/as membros/as, para que seja efetivamente acolhida, já que as posturas de preconceito da parte de membros/as e servidores/as se refletiam nos procedimentos de seleção.

Já no **Centro-Oeste**, várias respostas foram no sentido de ser necessário repensar critérios de avaliação, por exemplo, no concurso de ingresso na carreira (com cotas, vagas em concursos e horários especiais para mulheres). Outras participantes referiram a necessidade de se fazer cumprir a resolução do MP relativamente ao ingresso de pessoas negras e pardas na instituição, assim como o fato de ser importante acolher a diversidade (por ex. em bancas de concursos) e de existirem políticas institucionais de quebra do racismo (por ex. a criação de um núcleo para trabalhar questões de diversidade). Foi ainda referida a possibilidade de serem postas em prática estratégias de discussão nos vários órgãos da instituição, assim como a possibilidade de aumentar as atribuições ou ofícios de enfrentamento da discriminação e de promoção dos direitos humanos.

Na Região **Sudeste**, as sugestões mais referidas passaram pela necessidade da existência de cotas para pessoas negras, assim como a existência de mais ações afirmativas na instituição. Também foi apontada a necessidade de os direitos humanos estarem presentes nos concursos, e dos próprios recursos humanos terem de estar preparados para a diversidade. Por fim, foi referida a questão de ser essencial dar voz a quem já ocupa esses espaços no MP, nomeadamente a pessoas que já romperam certas barreiras da diversidade (por ex. relativamente à sua orientação sexual), para poderem participar em bancas de ingresso. Foi ainda sugerido o fomento de vagas gratuitas nos concursos de preparação para a carreira.

Por último, no **Sul**, muitas sugestões passaram pela necessidade de existirem mais debates e encontros, a fim de se proporcionar a discussão dos temas da raça, cor, etnia e condição social, e ainda a necessidade de se estimular o diálogo para fortalecer a instituição em si. Foi também sugerido pelas participantes deste grupo que se tomasse a iniciativa de fazer publicidade relativamente ao trabalho desenvolvido no Ministério Público quanto a esses temas, assim como a questão da divulgação das atribuições da própria instituição. As promotoras e procuradoras de Justiça referiram ainda a questão de serem atribuídas bolsas de estudo com base nos critérios de raça, cor, etnia e condição social, assim como a hipótese da existência de cotas no curso de preparação para o concurso do Ministério Público. Por fim, foi levantada a possibilidade de existirem cursos preparatórios do MP focados nestes grupos em particular.

**Quanto à pergunta relacionada com a adequação do curso de ingresso e vitaliciamento às mulheres, 50% das respostas produzidas pelas cinco regiões foram no sentido de o curso de ingresso e vitaliciamento ser adequado às mulheres, ao passo que 30,6% das respostas das promotoras e procuradoras de Justiça consideraram que não era adequado.**

Na **Região Norte**, em 50% das respostas, as inquiridas referiram que o curso de ingresso e vitaliciamento era algo adequado, já que dependia da lei orgânica de cada Estado. Algumas das participantes sugeriram módulos específicos nos cursos de formação para mulheres, assim como outros que abordassem o tema psicológico, com a finalidade de preparar as promotoras e procuradoras a enfrentarem dificuldades nas suas respetivas comarcas. Contudo, 33,3% das respostas foram no sentido de indicar que o curso de ingresso e vitaliciamento não era adequado nem orientado às mulheres e às particularidades da sua atuação, dado que não explicava as dificuldades que enfrentavam e, quanto ao vitaliciamento, foi referido que seria necessário que a titularização pudesse ocorrer de imediato. Também foi mencionada a falta de padronização dos cursos de formação quanto ao tempo e às matérias. Por fim, nas respostas em sentido afirmativo, foi referido como exemplo que a promotora ou procuradora não se prejudicava no critério da antiguidade para fins de titularização no MP, suspendendo-se apenas o prazo para vitaliciamento.

No **Nordeste** a maioria das mulheres respondeu afirmativamente (62,5%). Já 25% das inquiridas responderam que o curso de ingresso e vitaliciamento não era adequado às mulheres, referindo, por

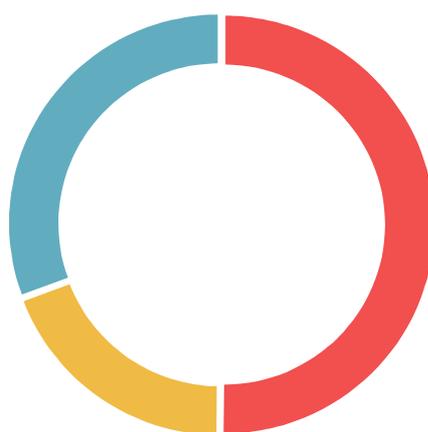
exemplo, que o tema da desigualdade de gênero devia fazer parte dos conteúdos programáticos, e que curso de ingresso devia ter duração superior a um mês. As promotoras e procuradoras salientaram ainda que a formação deveria ser continuada até ao vitaliciamento, com atenção às questões de gênero. Os outros 12,5% das respostas das participantes incidiram no fato de no ingresso apenas o tema da violência doméstica ser vista como problema de gênero, salientando ainda a ausência da abordagem dos temas de assédio moral ou sexual, e o fato de a maioria dos instrutores serem homens.

Já a maioria das participantes a quem foi colocada essa pergunta no **Centro-Oeste** respondeu que o curso de ingresso e vitaliciamento não era adequado às mulheres (83,3%). A maioria das respostas concentrou-se no fato de a instituição não levar em conta as suas especificidades, nomeadamente, no que dizia respeito à gravidez, à amamentação e ainda aos cuidados com filhos/as e demais parentes. Foi também referido o fato de o curso não abarcar uma perspetiva de gênero.

Quanto à **Região Sudeste**, 50% das participantes a quem foi colocada essa pergunta responderam também que não, enquanto 33,3% das promotoras e procuradoras nessa região referiram que o curso de ingresso e vitaliciamento era apenas “algo” adequado às mulheres. A maioria das respostas em sentido negativo concentrou-se no fato de ser necessário fomentar e estabelecer uma representatividade adequada de mulheres, não só no curso de avaliação e ingresso, mas também no curso de vitaliciamento. Já as inquiridas que consideraram o curso de vitaliciamento apenas “algo” adequado mencionaram a necessidade de existirem mais atividades direcionadas à integração de mulheres e ainda a possibilidade de ser apresentada uma Comissão de Gênero, por exemplo.

Por fim, no **Sul**, 71,4 % das inquiridas referiram que em geral sim, que o curso de ingresso e vitaliciamento era adequado às mulheres, já que consideravam que o vitaliciamento em si garantia uma atuação sem pressões para as promotoras e procuradoras de Justiça. Contudo, as participantes salientaram também que consideravam que o curso de vitaliciamento talvez não fosse adequado no caso de mulheres com filhos/as, tendo sugerido que fossem feitos os ajustes necessários ao curso de vitaliciamento no que dizia respeito às mulheres grávidas. As promotoras e procuradoras em causa mencionaram ainda a necessidade de melhorar o programa do curso de vitaliciamento para que pudesse visar a questões de gênero.

### O curso de vitaliciamento é adequado às mulheres?



■ Sim ■ Um pouco ■ Algo ■ Não/Não sabe dizer

## II. Condições de trabalho: saúde, segurança e reconhecimento profissional interno e externo

**Quanto às condições de saúde, segurança e reconhecimento profissional interno e externo, quando questionadas se ser mulher reclamava condições especiais para o cargo, 97,7% das promotoras e procuradoras de Justiça responderam que sim, globalmente, nas cinco regiões, e apenas 2,2% responderam que não.**

Na Região **Norte**, as promotoras e procuradoras foram unânimes na opinião de que ser mulher reclama condições especiais para o cargo. Um dos principais motivos referidos foram as condições físicas das mulheres e as especificidades de gênero, que requerem um olhar diferenciado e condições especiais de trabalho. Também foram mencionadas necessidades especiais devido a condições de saúde específicas, tais como a gravidez, a maternidade (por ex., a amamentação), assim como questões de segurança, particularmente em relação a banheiros e outros espaços reservados. Foram ainda salientadas nesse contexto a chamada 'dupla jornada' e a sobrecarga de trabalho doméstico.

No **Nordeste**, a totalidade das participantes também respondeu em sentido afirmativo. As justificações centraram-se maioritariamente no fato de as promotoras e procuradoras inquiridas considerarem que as mulheres eram diferentes dos homens por questões biológicas e hormonais. Foram ainda referidas outras questões de saúde, particularmente as psicológicas, tais como a depressão e o isolamento em início de carreira devido à distância da família e também devido à maternidade. Por fim, foram salientadas questões relacionadas com os/as filhos/as e o facto de a vida pessoal sobrecarregar a mulher, nomeadamente, em relação à família, à casa, e até às questões dos afetos e do seu próprio bem-estar.

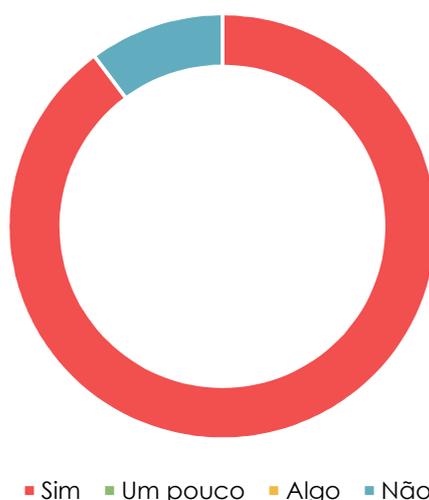
Também na região **Centro-Oeste**, quando questionadas se ser mulher reclamava condições especiais para o cargo, todas as promotoras e procuradoras inquiridas responderam que sim. As explicações concentraram-se maioritariamente no fato de existirem especificidades (físicas, psicológicas, pessoais, emocionais e biológicas) e questões próprias das mulheres que deviam ser tidas em conta, sob pena de se perpetuar a sua necessidade de renúncia às suas aspirações profissionais. Também foram referidas as questões da maternidade, particularmente da amamentação, dado que eram fatores que dificultavam as substituições em comarcas distantes. Foi ainda referida a questão da sobrecarga da mulher devido à dupla jornada de trabalho, não só profissional, mas também doméstica.

Mais uma vez, no **Sudeste**, quase todas as mulheres inquiridas responderam em sentido afirmativo (88,8%). Foram salientadas novamente questões relacionadas com a maternidade, particularmente com a amamentação, assim como a necessidade de afastamento do trabalho para usufruir da licença-maternidade, que muitas vezes ocorria sem apoio institucional. Também foram referidas outras especificidades do trabalho das promotoras e procuradoras, tais como as diferenças nos "papéis" fora do trabalho, com as suas duplas e triplas jornadas, frequentemente envolvendo responsabilidades acrescidas com os/as filhos/as. As participantes inquiridas mencionaram ainda que precisavam de mais flexibilidade na gestão da sua vida funcional, precisamente devido ao fato de muitas das mulheres promotoras e procuradoras terem família. Foram referidos também casos de assédio no contexto institucional.

Por fim, todas as mulheres inquiridas na Região **Sul** responderam também afirmativamente quando questionadas se ser mulher reclamava condições especiais para o cargo. As respostas concentraram-se particularmente no fato de as participantes considerarem que as condições especiais para o cargo se prendiam com questões relacionadas com filhos/as, principalmente quando eram crianças, assim como com questões relacionadas com a maternidade em geral, por exemplo, com a necessidade da existência de meios no espaço laboral que permitissem a amamentação. Foi também referida a questão dos cuidados com pessoas idosas, assim como com parentes com necessidades especiais, frequentemente a cargo das mulheres. As participantes salientaram que isso implicava duplas e às vezes

triplas jornadas, tendo referido ainda que o fato de as mulheres terem tarefas domésticas a seu cargo requeria soluções para essas situações específicas, nomeadamente, condições laborais diferenciadas. Foi levantada ainda a hipótese da existência de creches mais próximas do trabalho, ou de existirem períodos específicos de amamentação durante o dia de trabalho. Por último, as procuradoras e promotoras de Justiça em causa fizeram notar que com melhores condições de trabalho as mulheres poderiam compatibilizar as suas respetivas condições familiares e laborais e assim buscar novas atribuições nas suas carreiras no MP, e que isto poderia também incentivá-las a tomar decisões no sentido de aceitarem novos desafios em nível profissional.

## Ser mulher reclama condições especiais para o cargo?



**Sobre a pergunta de terem ou não sofrido ou presenciado *manterrupting*, *mansplaining* ou *gaslighting* em reuniões de trabalho (dentro ou fora do Ministério Público), 85,6% das mulheres inquiridas nas cinco regiões responderam que sim.**

Na Região **Norte**, todas as mulheres inquiridas responderam afirmativamente. Relativamente às reações a essas situações, várias participantes referiram que disseram para não serem interrompidas, pediram licença e continuaram a falar, ou tentaram revidar. Outras promotoras e procuradoras referiram ter ficado sem reação ou incrédulas durante as audiências, e que os juízes as interrompiam, corrigiam veladamente ou avançavam com explicações desnecessárias.

A percentagem de respostas em sentido afirmativo foi também elevada na região do **Nordeste**, já que 80% das mulheres responderam que sim, enquanto 20% responderam que não. Dentro do espetro das respostas afirmativas, as promotoras e procuradoras referiram maioritariamente já ter presenciado comentários machistas, não só dentro mas também fora do Ministério Público. As inquiridas também salientaram terem sido vítimas diretas desses fenômenos em geral. A maioria das reações relatadas foram incisivas, tendo as mulheres em causa relatado que exigiram automaticamente respeito e que impuseram a sua posição, salientando que não queriam ser interrompidas.

Já na Região **Centro-Oeste**, a percentagem de mulheres que respondeu ter sofrido ou presenciado *mansplaining*, *manterrupting* ou *gaslighting* foi mais baixa do que nas duas primeiras regiões referidas (62,5%). Por outro lado, 37,5% das promotoras e procuradoras em causa responderam que não tinham sido vítimas dessas situações. Entre as participantes que responderam afirmativamente, algumas

relataram terem presenciado ou terem passado por essas situações diretamente, tanto dentro como fora do MP (principalmente no contexto do judiciário) e, em particular, o *mansplaining* e o *gaslighting*. Foram dados exemplos de promotores homens que ridicularizavam mulheres de uma certa instituição, considerando-as desequilibradas e fazendo avaliações subjetivas relativamente a essas mesmas promotoras e procuradoras, não ocorrendo o mesmo em relação aos homens promotores e procuradores. As reações relatadas pelas inquiridas foram ter optado por responder calmamente, rebater com argumentos verbais, chamar a palavra de volta ou ainda tentar falar melhor quando lhes era devolvida a palavra.

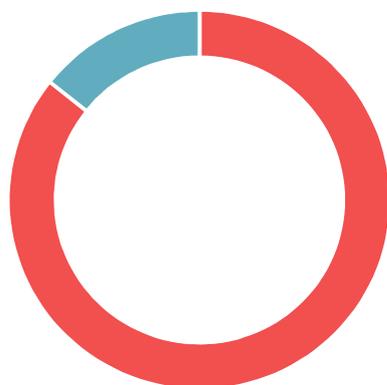
No **Sudeste**, tal como na Região Norte, volta a verificar-se 100% de respostas em sentido afirmativo das promotoras e procuradoras em causa. A maioria das mulheres referiu que essas situações ocorriam frequentemente, considerando-as mesmo como comportamentos recorrentes e muitas vezes invisibilizados. As participantes salientaram ainda que não só tinham presenciado, mas também tinham sofrido diretamente com esses comportamentos várias vezes, não só em início de carreira, mas também ao longo de todo o seu percurso profissional (mesmo chegando ao "topo" da carreira). Por último, foi referido como um dos piores fatores nessas situações o fato de as promotoras e procuradoras em causa tentarem interferir quando ocorriam esses casos, mas sem sucesso, tendo relatado que saíram fragilizadas dessas situações, e tendo optado em alguns casos por não responder. Nos casos em que as inquiridas decidiram reagir, referiram ter falado "à altura" ou ter ligado para a corregedoria, por exemplo. Contudo, as mulheres em causa salientaram que, mesmo falando de forma firme, viam que as suas opiniões – mesmo sendo técnicas – não tinham o mesmo peso que as opiniões dos homens envolvidos nas referidas situações.

E na Região **Sul**, mais uma vez, uma maioria de 85,7% das mulheres inquiridas responderam que tinham sofrido ou presenciado *mansplaining*, *manterrupting* ou *gaslighting*, não só dentro, mas também fora do Ministério Público, tendo sido dado como exemplo uma situação de *manterrupting* numa reunião só com homens. Foi ainda mencionado pelas procuradoras e promotoras de Justiça em causa que essas situações ocorriam tendencialmente mais no interior do país. Quando foram questionadas sobre como reagiram, as respostas dividiram-se, tendo as mulheres em causa relatado vários tipos de reações:

Num primeiro grupo de respostas foi referido o fato de terem reagido em todas as situações que ocorreram. Algumas das participantes salientaram o fato de terem sido interrompidas, tendo pedido um acréscimo de tempo para falar, por exemplo. Outras mencionaram que, quando os homens lhes roubavam as ideias, faziam questão de deixar claro que a ideia tinha sido da sua autoria e que a tinham comentado com o colega em causa. Noutro grupo de respostas foi relatado predominantemente o fato de as promotoras e procuradoras terem permanecido em silêncio, sem conseguirem esboçar uma reação, tendo elas referido que no máximo conseguiram dizer que tinham dito exatamente o mesmo que o colega promotor ou procurador na situação em causa. Por fim, num terceiro grupo de respostas, por exemplo, as inquiridas relataram ter reagido, pegando no microfone e fazendo perguntas ao colega procurador ou promotor em causa, não tendo o colega em questão conseguido responder às questões colocadas. Outras mulheres mencionaram ter esperado até que o colega promotor ou procurador terminasse de falar, tendo depois ressaltado a situação, informando que iam começar de novo e pedido que as deixassem terminar.

---

Já sofreu/presenciou *manterrupting*,  
*mansplaining* ou *gaslighting* em reuniões de  
trabalho?



■ Sim ■ Um pouco ■ Algo ■ Não

Quando questionadas sobre se consideravam que a carga horária e a quantidade de trabalho no Ministério Público tinha um impacto distinto nas mulheres e nos homens, 98,1% das respostas das promotoras e procuradoras de Justiça foram em sentido afirmativo no conjunto das cinco regiões analisadas.

Na Região **Norte** as respostas das promotoras e procuradoras de Justiça foram unânimes e em sentido afirmativo. As participantes inquiridas referiram novamente a dupla jornada de trabalho para as mulheres, referindo as suas responsabilidades familiares acrescidas e a sobrecarga de trabalhos domésticos que enfrentavam.

Na Região do **Nordeste**, um grande número de participantes (correspondente a 90,9%) respondeu também que sim, que consideravam que a carga horária e a quantidade de trabalho no MP tinha um impacto distinto nas mulheres e nos homens. Das respostas recolhidas, a maioria das inquiridas referiu que acumulava a carga horária profissional com as tarefas relacionadas com a casa, filhos/as e vida pessoal, assim como com outras atribuições domésticas e atividades. Salientaram ainda a imposição que sentiam com a dupla jornada de trabalho devido ao fato serem mulheres e que consideravam que eram mais ocupadas do que os homens por questões de gênero e por motivos culturais. Como possíveis soluções, foram sugeridas não só a possibilidade de teletrabalho, mas também a flexibilidade de horários para as mulheres.

Já no **Centro-Oeste**, todas as promotoras e procuradoras de Justiça responderam afirmativamente. A maioria referiu que a mulher tinha outros afazeres em casa, acumulando inúmeras atividades. Fizeram notar que essa dupla jornada (trabalho e filhos/as) as deixava sem tempo para atividades físicas ou sociais em comparação com os homens, referindo que estes tinham tempo para ter vida pessoal, trabalhando frequentemente de forma exclusiva para a instituição e não se ocupando de afazeres domésticos.

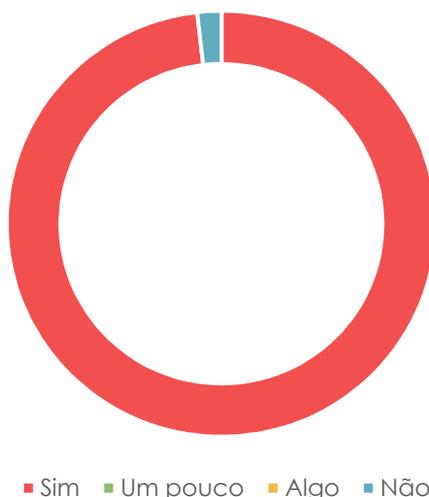
No **Sudeste**, mais uma vez, todas as mulheres responderam que sim, que consideravam que a carga horária e a quantidade de trabalho no MP tinha um impacto distinto nas mulheres e nos homens. Referiram o fato de considerarem que gastavam em média de oito a dez horas por semana a mais em atividades e tarefas domésticas em comparação com os homens, tendo responsabilidades com a família, com a casa e um excesso de carga horária que tornavam difícil a conciliação com o trabalho. As promotoras e procuradoras inquiridas salientaram ainda que, apesar de considerarem que os homens

procuradores e promotores de Justiça tinham a mesma “carga mental” no trabalho, não tinham as mesmas obrigações extraprofissionais, já que não assumiam tantas tarefas domésticas.

Por fim, algumas das participantes referiram não saber ainda como resolver essa acumulação de tarefas, já que se viam nessa dupla jornada mas não conseguiam reduzir nem a carga horária nem o volume de trabalho. Mencionaram ainda que, conseqüentemente, a sua vida familiar ficava prejudicada. Uma das propostas lançadas neste grupo foi a possibilidade de um sistema de *home office*.

Por último, todas as promotoras e procuradoras responderam também afirmativamente a essa questão na região **Sul**. Nas suas respostas, as participantes salientaram as duplas e triplas jornadas enfrentadas pelas mulheres, acumulando não só compromissos familiares, mas também outras funções sociais com o trabalho. Referiram ainda que culturalmente eram atribuídas mais tarefas às mulheres e que, em regra, ficavam encarregadas dos cuidados com os/as filhos/as, o que fazia com que estivessem menos disponíveis para o trabalho do que os seus colegas promotores e procuradores de Justiça. Em conclusão, apesar de as inquiridas deste grupo considerarem que a carga horária no trabalho não podia ser diferenciada, referiram que a realidade era que efetivamente a carga horária e a quantidade de trabalho no Ministério Público tinha um impacto distinto nas mulheres e nos homens. Logo, sugeriram a negociação de soluções para esse problema entre mulheres e homens promotores/as e procuradores/as de Justiça.

### Carga horária/quantidade de trabalho no MP com impacto distinto em mulheres?



**Em seguida, 53,2% das mulheres promotoras e procuradoras de Justiça a quem foi perguntado se a idade interferia no reconhecimento profissional interno e externo responderam afirmativamente, enquanto 19,2% respondeu que não.**

No **Norte**, 44,4% das mulheres responderam que não, ou porque nunca tinham sentido essa interferência (inclusive quando eram novas), ou porque não a tinham sentido até o momento em que responderam a essa pergunta, ou ainda porque entraram na carreira com mais idade. Já 33% das mulheres consideraram que a sua idade interferiu na carreira quando eram mais novas e que, por esse motivo, era difícil serem respeitadas no exercício das suas funções.

Na Região **Nordeste**, 72,7% das participantes a quem foi perguntado se a idade interferia no reconhecimento profissional interno e externo responderam que sim. Salientaram que uma mulher jovem

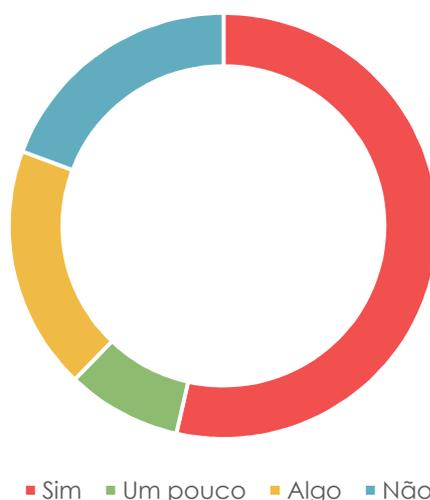
era tendencialmente considerada incapaz ou inapta para as funções que exercia, também sendo desacreditada devido ao fato de ser vista como tendo falta de experiência. Referiram também que a mera aparência jovial nas mulheres era interpretada como sinônimo de incompetência. Por outro lado, foi referido o fato de se questionar também a competência das mulheres mais velhas (e as pessoas idosas em geral apelidadas de "jurássicas"). Foi ainda referido que as mulheres mais velhas eram consideradas "ultrapassadas", e até questionadas sobre o motivo pelo qual não se aposentavam.

Já no **Centro-Oeste**, 50% das inquiridas responderam que sim, mencionando que era mais difícil a aceitação de promotoras jovens em situações de poder (por ex. por parte da população) e que existia um preconceito porque se considerava que não tinham a experiência necessária devido à juventude; foi novamente referido que a sua aparência fazia com que fossem tratadas como sendo imaturas. Algumas das promotoras e procuradoras salientaram que tinham sido mais discriminadas em início de carreira, mas que foram sendo mais respeitadas com o passar dos anos.

Na Região **Sudeste**, uma percentagem inferior de mulheres (37,5%) respondeu que efetivamente a idade interferia com o seu reconhecimento, referindo que as pessoas mais novas eram mais reconhecidas em nível interno do que externo, já que a sociedade em geral e os órgãos externos (por exemplo, juízes/as e advogados/as) desconfiavam da sua competência, principalmente em início de carreira. Contudo, as procuradoras e promotoras em causa salientaram novamente que também não eram respeitadas por colegas, muitas vezes apenas por parecerem mais novas, apesar de não o serem. Já outros 37,5% das participantes explicaram também que atualmente a idade não interferia no seu reconhecimento profissional interno e externo, mas que quando eram mais novas isso ocorria, dado que, segundo os seus relatos, ser jovem e mulher era fator de desconfiança relativamente à sua competência da parte de outros/as profissionais no momento da entrada na carreira.

Por fim, 85,7% das promotoras e procuradoras na Região **Sul** a quem foi perguntado se a idade interferia com o reconhecimento profissional interno e externo responderam de forma afirmativa. As justificações passaram muito pelo fato de a juventude ser associada à inexperiência no caso das mulheres, particularmente no contexto externo. Contudo, foi também novamente referido pelas participantes que esse preconceito também existia quando a mulher promotora e procuradora de Justiça tinha mais idade, tendo sido dado o exemplo de mulheres a quem tinha sido perguntado o motivo pelo qual não se aposentavam, devido à sua idade. Foi ainda mencionada a existência de promotores e procuradores homens muito conservadores nos novos cursos do Ministério Público.

### A idade interfere com o reconhecimento profissional interno/externo?



**Quando questionadas se se sentiam à vontade para desempenhar tarefas tipicamente masculinas, 92,7% das mulheres promotoras e procuradoras de Justiça das cinco regiões analisadas responderam afirmativamente, e apenas 7,2% disseram que não se sentiam à vontade para desempenhar tais tarefas.**

No **Norte**, quando questionadas se se sentiam à vontade para realizar essas atividades, a maioria das mulheres – 88% – respondeu que sim, e 'sem qualquer problema', tendo algumas das participantes referido que não acreditavam na existência de 'atividades masculinas'.

No **Nordeste**, as mulheres foram unânimes na resposta afirmativa, tendo algumas salientado que se sentiam totalmente à vontade para desempenhar essas tarefas, não sentido para tal qualquer dificuldade. Incluiu surgiu novamente a argumentação de que não existiam atividades tipicamente masculinas.

Já na Região **Centro-Oeste**, quando questionadas se se sentiam à vontade para desempenhar tarefas tipicamente masculinas, 87,5% das mulheres responderam que sim, e algumas das participantes disseram que desempenhavam essas mesmas tarefas mesmo quando sentiam preconceito contra elas. Outras promotoras e procuradoras referiram novamente que as mulheres e os homens estão aptos/as a exercer as mesmas atividades, fora alguma limitação física que possa representar um entrave para as mulheres, tendo inclusive mencionado a existência de atividades consideradas "tipicamente masculinas" que não lhes eram "autorizadas".

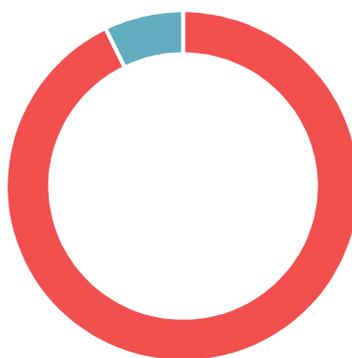
No **Sudeste**, 87,5% das promotoras e procuradoras responderam que sim (exatamente a mesma percentagem do Centro-Oeste). Em várias respostas, as inquiridas salientaram não sentir nenhum constrangimento nem dificuldade e que não viam nada que diferenciava as mulheres e os homens no exercício de qualquer atividade da instituição, tendo sido referido por algumas das participantes a sua preferência por processos políticos e outras atividades complexas.

Foi também reiterado que o conceito de "atividade masculina" era um conceito cultural e que as mulheres poderiam ganhar espaço demonstrando que existiam outras formas para realizar tarefas, por vezes de forma mais eficaz que a utilizada pelos homens.

A questão da discriminação foi também levantada, tendo as mulheres em causa considerado essa situação algo típico no MP, salientando que as mulheres eram sujeitas a essa mesma discriminação quando, por exemplo, lhes eram pedidas determinadas tarefas que, na sua opinião, lhes eram atribuídas por serem as únicas mulheres presentes (por ex. fazer a ata da reunião).

Por fim, na Região **Sul**, quando questionadas se se sentiam à vontade para desempenhar tarefas tipicamente masculinas, todas as respostas do grupo em causa foram também em sentido afirmativo. As promotoras e procuradoras de Justiça deste grupo mencionaram ainda o fato de considerarem que conseguiam fazer tudo o que os homens faziam.

Sente-se à vontade para desempenhar tarefas tipicamente masculinas?



■ Sim ■ Um pouco ■ Algo ■ Não

Ainda no contexto desse tema, num momento de debate em relação a **condições de trabalho, saúde, segurança e reconhecimento interno e externo**, foram feitas várias sugestões na Região Norte.

O primeiro tema debatido passou por como lidar com a **invisibilidade existente para a Administração Superior dos Ministérios Públicos quanto às especificidades das membras em razão do gênero**. Foi salientada a necessidade de regulamentação da parte do Ministério Público em relação a essas questões, assim como de fomento de participação e sensibilização de administradores/as e colegas relativamente a esses temas. Foi também referida a necessidade de ser dada mais atenção aos temas da saúde da mulher (ex. adoecimento, gravidez, filhos/as), assim como a necessidade de existirem equipes multidisciplinares, constituídas por psicólogos/as, médicos/as e assistentes sociais.

A **ausência de regulamentação da Administração Superior dos Ministérios Públicos quanto às situações específicas de saúde das membras e familiares próximos** foi também abordada no debate, tendo sido apontada novamente a questão de ser necessária regulamentação para evitar que as mulheres ficassem à mercê dos/as administradores/as (ex. em situações de gravidez, amamentação, doença grave).

Quanto à **necessidade de adaptação física do local de trabalho para atender às especificidades de gênero das membras**, as sugestões passaram mais uma vez pela necessidade de maior segurança física (ex. banheiros próprios, espaços seguros e mais privados), assim como pela sugestão de adaptação dos espaços a situações de amamentação e gravidez, e ainda pela necessidade de existirem os chamados “espaços kids”.

Relativamente à **necessidade de fomentar o debate entre os/as membros/as do Ministério Público para incluir questões de equidade de gênero**, as recomendações passaram pela necessidade de detecção de situações veladas de assédio, assim como pela criação de meios internos para receber denúncias. Neste sentido, foi também sugerida a criação de comissões especializadas do Ministério Público relativamente a situações de abuso sexual e assédio. Foi ainda salientada a importância de ser providenciado apoio de psicólogos/as e assistentes sociais para vítimas de abuso sexual ou moral, assim como da divulgação de informações de interesse geral pelos coordenadores homens.

Por último, foi abordada também a questão da **ausência de políticas institucionais voltadas para a preservação e resgate da saúde integral dos/as membros/as**, em que foi sugerida novamente a criação de uma equipa multidisciplinar especializada em questões específicas de mulheres com psicólogos/as, assistentes sociais e médicos/as.

### **III. Permanência na carreira: políticas institucionais, cursos, capacitações, treinamentos e boas práticas**

**Na área da permanência na carreira – incentivos, aperfeiçoamento, capacitações e treinamento, quando questionadas se já tinham pensado em desistir da carreira de promotora ou procuradora do Ministério Público, 64,5% das mulheres de todas as regiões em conjunto referiram que sim, contra 35,4% que responderam não.**

Na Região Norte, 90% das participantes a quem foi colocada essa questão responderam afirmativamente. Os motivos invocados passaram em grande parte pela falta de estrutura física e de qualidade de vida no local de trabalho (por ex. ser no interior do país), e também por motivos familiares, pessoais, de relacionamento, assim como por razões relacionadas com as necessidades dos/as filhos/as (por ex. escolares). A distância (por ex. da família) e a falta de mobilidade relativas ao local de trabalho também foram referidas como fatores que faziam com que as promotoras e procuradoras em causa

---

tivessem ponderado a desistência. As inquiridas mencionaram ainda a falta de perspectivas e a demora na promoção na carreira como fatores que fizeram com que ponderassem desistir. Já entre os motivos que fizeram com que permanecessem, surgiu o desejo da busca pela justiça, de fomentar a transformação social, ou ainda a vontade de contribuir para Ministério Público e levar a cabo mudanças na própria instituição. A vocação e o desejo de novos desafios, assim como o apoio da parte da administração, foram também mencionados como fatores motivadores para que as promotoras e procuradoras em causa permanecessem na carreira.

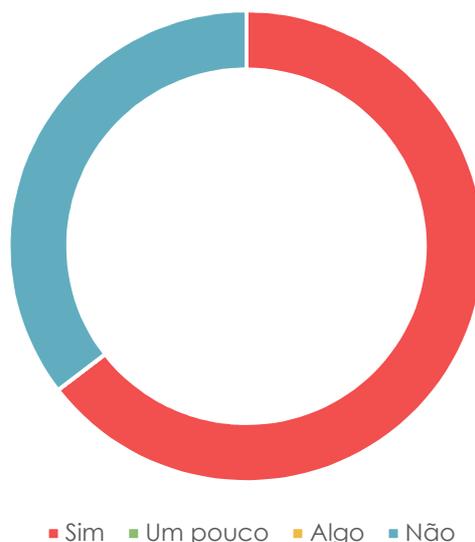
Já no **Nordeste**, 54,5% das mulheres inquiridas disseram que não tinham pensado em desistir da carreira, enquanto que 45,4% referiram que sim. Como principais justificativas para permanecer, as promotoras e procuradoras invocaram que consideravam a carreira uma missão de vida, um cargo que permitia a sua realização pessoal e que lhes permitia contribuir para a redução da desigualdade social. Salientaram que os seus maiores desafios passavam por dividir o tempo com a família e a postergação da maternidade. Inclusivamente, foi referido como esta opção de carreira afetou a gestação, levou mulheres a não quererem ter mais filhos/as, ou ainda que impediu o acompanhamento adequado deles. Quanto aos motivos para desistir, os principais focaram-se na falta de condições físicas para chegar ao local de trabalho, assim com a falta de estrutura laboral.

No **Centro-Oeste**, todas das promotoras e procuradoras de Justiça questionadas responderam que tinham pensado em desistir da carreira. Os principais motivos apontados passaram pelos sacrifícios que faziam por desempenhar as suas funções conciliando a vida pessoal e familiar, nomeadamente a distância da família. As inquiridas também salientaram a existência de outras fontes de pressão, como o fato de o local de trabalho ser no interior e, ainda, a pressão psicológica em si, referindo episódios de ansiedade e depressão. Quanto aos motivos para permanecer, os principais dividiram-se em três áreas: salário e estabilidade financeira, possibilidade de contribuir para a transformação social via MP, e vocação.

Na Região **Sudeste**, pelo contrário, 87,5% das participantes disseram que não tinham pensado em desistir da carreira. Contudo, referiram ter ponderado fazê-lo em alguns momentos, e houve mulheres que mencionaram não terem pensado nisso porque simplesmente não viam outra opção. Outras promotoras e procuradoras salientaram o fato de sempre terem gostado da profissão, mas que tinham sentido dificuldade em congregar colegas em torno de causas de direitos humanos, por exemplo. Por último, algumas das inquiridas fizeram notar que desistir seria abdicar do seu sonho de fazer justiça, logo, não era uma opção no seu caso em particular. Quanto aos motivos para permanecer, por um lado foi mencionada uma certa dose de acomodação e, por outro, as participantes salientaram a existência de momentos de realização pessoal que as motivavam a permanecer na carreira.

Por último, na Região **Sul**, quando questionadas se tinham pensado em desistir da carreira de promotora ou procuradora do Ministério Público, 75% das promotoras e procuradoras disseram que não. Contudo, apesar de as mulheres em causa referirem nunca terem pensado em desistir, mencionaram que por vezes pensaram em atuar de outra forma, por exemplo, mais contida. As participantes neste grupo salientaram ainda que a sua vontade de atuar com paixão (que por vezes sentiam que tinham perdido) regressou por saberem das possibilidades de êxito que a sua atividade no Ministério Público envolvia. Quanto às inquiridas que responderam que tinham pensado em desistir da carreira de promotora ou procuradora do Ministério Público, umas mencionaram que tinham tido vontade de desistir no início da carreira, por exemplo, por quererem outra profissão, enquanto outros relatos foram de situações mais graves, tendo envolvido a perda de familiares, o que também foi referido como motivo para que algumas participantes tivessem ponderado desistir da carreira.

## Pensou em desistir do MP?



**E, quando inquiridas sobre o motivo pelo qual não se aposentaram antes do implemento da idade máxima, a resposta de 43,1% das mulheres promotoras e procuradoras de Justiça de quatro regiões (Nordeste, Centro-Oeste, Sudeste e Sul) foram no sentido de quererem continuar a contribuir para o trabalho do Ministério Público. Nas respostas que se seguiram com a percentagem mais alta (40%) as participantes referiram o fato de não terem completado o tempo necessário para se aposentarem, e que não se aplicava esse critério à sua situação, tendo outras mulheres salientado ainda que as suas condições atuais de trabalho não permitiam que se aposentassem.**

No **Nordeste**, na percentagem maior das mulheres questionadas (40%), elas referiram que queriam continuar a trabalhar. As justificações principais passaram pelo fato de ainda se sentirem aptas para o trabalho, mesmo já podendo aposentar-se, assim como o desejo de contribuir para o Ministério Público e de defender a justiça. As promotoras e procuradoras em causa salientaram também que ainda tinham sonhos profissionais por realizar. O grupo seguinte com a percentagem superior de respostas (30%) referiu que ainda não tinha completado o tempo necessário para se aposentar ou que tinha acabado de iniciar a carreira. Por fim, 20% das participantes referiram que tinham mais disponibilidade e tempo atualmente do que antes, dado que os/as filhos/as já estavam formados.

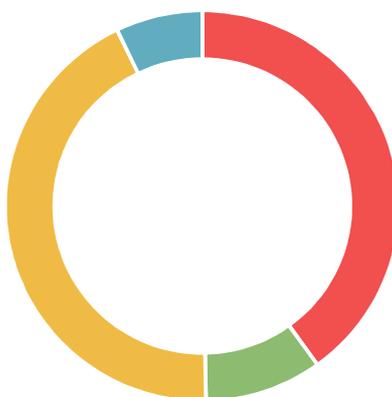
No **Centro-Oeste**, a percentagem maior das mulheres questionadas (42,8%) referiu que as condições atuais do seu trabalho não lhes permitiam chegar à idade máxima, fosse por motivos de saúde ou por outros motivos, tais como os sacrifícios exigidos no que diz respeito à sua vida pessoal. Algumas promotoras e procuradoras referiram estar a pensar nessa possibilidade, e outras salientaram que tinham como condição para se aposentarem a obtenção da remuneração integral e/ou mais qualidade de vida.

Já na Região **Sudeste**, a percentagem maior das participantes (62,5%) referiu que nunca tinha pensado em se aposentar antes do implemento da idade máxima, ou que não lhes interessava, dado que, mesmo tendo completado os requisitos, não pensavam em fazê-lo. Outras promotoras e procuradoras salientaram ainda que, mesmo se pudessem, não o fariam, porque consideravam que ainda tinham muito para alcançar e conquistar em nível de carreira.

Por último, na Região **Sul**, as respostas das mulheres dividiram-se em dois grupos (de 50% cada). O primeiro grupo referiu querer continuar a contribuir como o motivo de não terem se aposentado antes

do implemento da idade máxima. As participantes em causa salientaram o fato de adorarem o que fazem enquanto promotoras e procuradoras de Justiça, não tendo nenhum interesse em desistir, dado que consideravam ter disposição para a atividade ministerial. Outras promotoras e procuradoras mencionaram não terem interesse em se aposentar tão cedo, tendo sido dado o exemplo de uma promotora/procuradora que poderia ter se aposentado há dez anos, mas que ainda sentia que poderia continuar a dar um contributo ao Ministério Público, pelo que considerava continuar a trabalhar até o momento em que considerasse que nada mais tinha para contribuir. O segundo grupo de respostas (equivalente aos outros 50% das inquiridas) concentrou-se no fato de as promotoras e procuradoras de Justiça em questão não terem completado o tempo de carreira necessário para aplicar o requisito da aposentadoria antes do implemento da idade máxima.

## Por que não se aposentou antes da idade máxima?



- Não se aplica/não completou tempo/condições atuais não permitem
- Falta de opção/só com remuneração integral
- Quer continuar a contribuir/agora mais disponível
- Está a pensar nisso

**Já quando lhes foi perguntado por que permaneciam na carreira tendo completado o tempo de aposentadoria, 57,8% das promotoras e procuradoras de Justiça das cinco regiões salientaram que queriam continuar a contribuir. Já outros 35,2% referiram que ainda não tinham completado o tempo necessário ou que aguardavam a idade para a aposentadoria, não se aplicando esse critério ao seu caso em particular.**

Quando foi abordada essa questão na Região **Norte**, 40% das mulheres referiram que ainda não tinham completado o tempo necessário para se aposentarem, enquanto que os outros 40% afirmaram querer continuar a trabalhar. A vontade de permanecerem ativas, o equilíbrio pessoal e a dificuldade em recomeçar noutra área profissional foram algumas das principais justificações apresentadas pelas promotoras e procuradoras de Justiça deste grupo. Já os 20% de respostas remanescentes prenderam-se no fato de terem sido motivos financeiros que influenciaram a opção de permanência na carreira após as participantes em causa terem completado o tempo de aposentadoria.

Já no **Nordeste**, 63,3% das respostas foram no sentido de as inquiridas permanecerem na carreira após terem completado o tempo de aposentadoria por quererem continuar a contribuir para o trabalho do Ministério Público. Os motivos invocados para quererem continuar a contribuir passaram pelo fato de

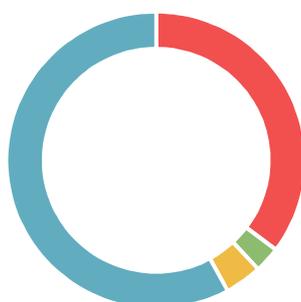
não só de o poderem fazer, mas também de se sentirem motivadas e aptas para continuar a servir, por gostarem do trabalho e ainda por razões de gratificação pessoal. Por outro lado, 36,3% as promotoras e procuradoras referiram ainda não ter completado a idade ou o tempo necessário de aposentadoria.

No **Centro-Oeste**, 85,7% das respostas das participantes centraram-se também em quererem permanecer na carreira. As justificações apresentadas incidiram essencialmente no fato de as promotoras e procuradoras em causa sentirem essa vocação, de também quererem contribuir para a transformação social gerada pelo trabalho do MP, assim como pela afinidade que sentiam com a sua missão institucional, e ainda devido aos estímulos institucionais que lhes eram oferecidos na profissão. Outras explicações passaram pela permanência das inquiridas na carreira devido à sua realização pessoal, mas as promotoras e procuradoras do grupo salientaram também a necessidade de uma maior qualidade de vida, assim como de outras condições laborais.

Mais uma vez, no **Sudeste**, 50% das respostas das mulheres foram no sentido de quererem permanecer na carreira porque gostavam do que faziam, enquanto 25% referiram que aguardavam a idade para completar o tempo de aposentadoria e, por fim, outros 25% responderam que essa situação não se aplicava ao seu caso concreto. As participantes que referiram querer permanecer na carreira porque gostavam do que faziam justificaram também as suas respostas com o fato de se sentirem realizadas e felizes desta forma, querendo continuar a contribuir com o seu trabalho, nomeadamente, o trabalho de cariz social, e continuar a produzir bons resultados. As promotoras e procuradoras em causa salientaram ainda que se sentiam satisfeitas não só em nível profissional, com a valorização do seu trabalho, mas também em nível pessoal.

Por fim, na Região **Sul**, tal como na Região Sudeste, 50% das respostas das participantes indicaram de queriam permanecer na carreira do MP por quererem continuar a contribuir. As promotoras e procuradoras de Justiça em causa referiram que sentiam que ainda tinham muitos desafios e interesses novos pela frente, que continuavam a ter muito entusiasmo pela atividade ministerial, e que, por isso, consideravam que ainda tinham muito para dar à instituição. Algumas das inquiridas salientaram ainda que a atividade que exerciam no Ministério Público permitia que fossem interlocutoras das suas próprias ideias, que o trabalho na instituição lhes permitia manterem-se atualizadas e que lhes transmitia uma ideia de pertencimento. Também foi mencionado o aspeto social da profissão em si, que as mulheres em causa mencionaram ser algo que consideravam vantajoso. Já os outros 50% das respostas obtidas neste grupo focaram-se no fato de as promotoras e procuradoras terem apontado nesses casos que permaneciam na carreira mesmo tendo completado o tempo de aposentadoria porque ainda não tinham o tempo aquisitivo necessário para se aposentarem.

## Por que permanece na carreira tendo completado tempo de aposentadoria?



- Não completou tempo/aguarda a idade/não se aplica
- Completando o tempo não permaneceria
- Motivos financeiros
- Quer continuar a contribuir/gosta do que faz/permaneceria mesmo completando

**Sobre a pergunta das áreas de atuação do Ministério Público de que gostam mais e de que gostam menos, a distribuição das respostas de quatro das regiões (Nordeste, Centro-Oeste, Sul, Sudeste) foi a seguinte:**

No **Nordeste**, face à pergunta das áreas de atuação do Ministério Público de que gostavam mais, a maioria das mulheres questionadas salientou as áreas dos direitos fundamentais e da cidadania, a defesa de direitos de grupos vulneráveis e ainda a área de crime. Já nos aspetos do trabalho de que gostam menos predominaram as áreas de família, crianças e ainda a área da justiça juvenil em geral.

No **Centro-Oeste**, a maioria das participantes apontou como áreas preferenciais a área criminal, o atendimento ao público e o contato com a população, a defesa de direitos difusos ou coletivos e ainda as áreas de atuação que suscitasse mais proatividade. A área cível foi referida pelas promotoras e procuradoras deste grupo como sendo uma das áreas de que gostam menos.

Já na Região **Sudeste**, a maioria das mulheres questionadas salientou a área de direito penal como área preferencial de atuação, devido à resposta rápida que era dada à população nesse âmbito, assim como a área dos direitos coletivos, nomeadamente, a fiscalização e propositura de políticas públicas para as pessoas socialmente mais vulneráveis na área da proteção dos direitos humanos. Por outro lado, a área do meio ambiente foi referida pelas promotoras e procuradoras de Justiça deste grupo como sendo uma das áreas de que gostam menos.

Por último, a maioria das mulheres na Região **Sul** a quem foi feita esta pergunta salientou as áreas de meio ambiente e micro meio ambiente, direito da família, a área da infância e juventude, e ainda a área dos direitos humanos. Foram também referidas as áreas da educação, a probidade administrativa, a gestão, a execução das atribuições, assim como a área criminal e de segurança pública, os recursos e ainda a capacitação como atribuição atípica, por meio da promoção de consensos. Quanto às áreas de que gostam menos, as participantes deste grupo mencionaram também as áreas da infância e da juventude, em parte devido ao envolvimento pessoal que sentiam em relação aos seus casos.

**Já quanto ao fato de acharem o Ministério Público um bom lugar para trabalhar (seja como membra, servidora, estagiária ou terceirizada), a maioria das mulheres promotoras e procuradoras de Justiça inquiridas nas várias regiões responderam afirmativamente (70,5%).**

Na Região **Norte**, todas as participantes a quem foi feita essa pergunta responderam positivamente. Contudo, foram referidas várias necessidades, entre as quais as seguintes: Por um lado, foi salientada a necessidade de uma política diferenciada de incentivos e de mais incentivos ao aperfeiçoamento, assim como de uma política de capacitação tendo em conta as particularidades da região, e ainda de uma política de aperfeiçoamento. Por outro lado, as promotoras e procuradoras deste grupo apontaram a necessidade de existir mais estrutura, nomeadamente, no que diz respeito à segurança institucional para as mulheres, assim como de existirem políticas institucionais de respeito à mulher (por ex. para evitar assédios morais e/ou sexuais). As inquiridas referiram ainda a necessidade de espaços adequados a crianças, assim como de monitores/as na instituição com o propósito de dar apoio às crianças. Já como aspetos positivos relativamente ao Ministério Público como local de trabalho, as mulheres questionadas evidenciaram a garantia de direitos iguais entre mulheres e homens, a igualdade de gênero e a boa remuneração e a valorização de servidores/as e membros/as em geral. Por último, deram nota da possibilidade de aperfeiçoamento e de crescimento profissional que os Centros de Aperfeiçoamento Profissional (CEAFs) proporcionavam.

No **Nordeste**, 63,6% das promotoras e procuradoras disseram que o MP era um bom lugar para trabalhar, enquanto 36,3% disseram que não. As justificações para as respostas afirmativas distribuíram-se em três áreas: a primeira prendeu-se ao fato de o Ministério Público promover a justiça, ser democrático, valorizar a carreira profissional e proporcionar a igualdade de gênero; já a segunda área abrangida pelas respostas das mulheres em causa centrou-se no fato de a mulher ter mais rigor no cumprimento de políticas públicas, mas também no fato de a mulher poder contribuir não só com técnica, mas

também com a sensibilidade; e, por fim, o fato de as mulheres poderem ser um exemplo para outras mulheres na sociedade também foi referido. Já a maioria das respostas em sentido negativo centraram-se no fato de o Nordeste ser muito machista, tendo algumas inquiridas referido que o Ministério Público reproduz essa mesma estrutura patriarcal e machista.

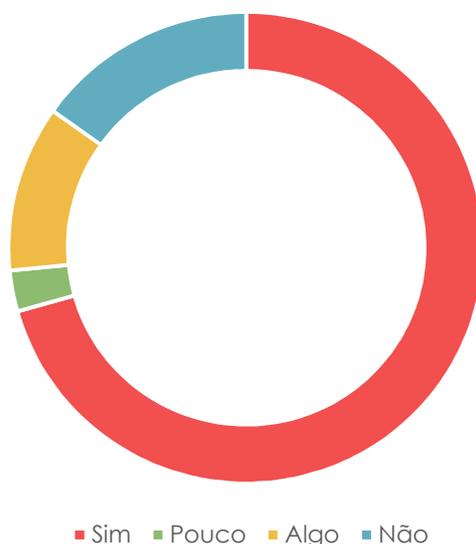
Quanto ao **Centro-Oeste**, 57,1% das mulheres responderam também afirmativamente, considerando que o MP era um bom lugar para trabalhar, distribuindo suas respostas por vários motivos, tais como a realização pessoal, as garantias institucionais ou a carga horária. Também nessa região foi referido por algumas participantes que se podia considerar que existiam menos disparidades de gênero na carreira do MP do que noutras profissões, por comparação não só com outros órgãos públicos, mas também com o próprio setor privado. Já outras promotoras e procuradoras salientaram que o MP envolve dificuldades para as mulheres semelhantes às dificuldades sentidas noutras profissões, nomeadamente, a falta de consciência social da desigualdade de gênero.

Na Região **Sudeste**, quanto ao fato de acharem o Ministério Público um bom lugar para trabalhar (seja como membra, servidora, estagiária ou terceirizada), 57,1% das mulheres responderam afirmativamente, enquanto que 28,5% das promotoras e procuradoras em causa referiram que o MP é apenas um lugar relativamente bom para trabalhar, e, por fim, 14,2% das participantes disseram que o MP não é um lugar bom para trabalhar.

Por último, 75% das respostas das procuradoras e promotoras de Justiça inquiridas na Região **Sul** foram também novamente em sentido afirmativo, enquanto 25% das mulheres a quem foi feita essa pergunta referiram que o Ministério Público não é um lugar bom para trabalhar. Contudo, nas respostas em sentido positivo, as participantes salientaram que as mulheres promotoras e procuradoras de Justiça se encontravam em minoria na Região Sul e que havia espaço para evoluir apesar de não existirem dificuldades maiores. Já entre as respostas das promotoras e procuradoras de Justiça que consideram que o MP não é um bom lugar para trabalhar foi referido que o machismo impera, já que, por exemplo, os homens tomam a palavra em reuniões de procuradorias sem pedir licença à presidência, enquanto as mulheres, mesmo pedindo licença à presidência para falar, são frequentemente interrompidas. Foram também apontados casos de assédio e mencionado que frequentemente parece que a mulher está a usurpar o lugar dos homens na carreira.

Em conclusão, o Ministério Público foi categorizado neste grupo de respostas como não sendo um lugar nem bom nem fácil para trabalhar para as mulheres, já que a falta de igualdade de gênero nessa carreira torna-a mais difícil de alcançar para as promotoras e procuradoras de Justiça em questão.

### Acha que o MP é um bom lugar para trabalhar?



**Sobre as políticas institucionais poderem ser desenvolvidas para resguardar a mulher no trabalho**, as sugestões produzidas pelas promotoras e procuradoras de Justiça das regiões **Norte, Sudeste e Sul** foram as seguintes:

Na região **Norte** foram apresentadas várias recomendações, passando as principais pela importância do estabelecimento de um sistema de ouvidoria e denúncia interna (por ex. anônima), com procedimentos disciplinares e respostas céleres, assim como a necessidade de combater o assédio moral e sexual (utilizando, por exemplo, a via política). Foi referida ainda a necessidade da existência de cursos, palestras e capacitações específicas para o propósito, assim como a criação de mais condições de segurança para as mulheres, adaptadas às regiões (principalmente no interior) e a custear pelas promotorias.

No **Sudeste**, as respostas dividiram-se em várias áreas. As principais sugestões incidiram sobre a necessidade de existirem campanhas regulares para denunciar o assédio, assim como para evitar novas denúncias. Foram também lançadas como hipótese as campanhas educativas, por exemplo, de esclarecimento e enfrentamento da discriminação de gênero e do assédio, assim como campanhas relativas a outras questões importantes. Foi ainda proposta a existência de mais atos normativos internos para os casos de assédio. Outro grupo de sugestões focou-se na necessidade de existirem mais incentivos e oportunidades mais democráticas para estudos de aperfeiçoamento, assim como políticas públicas de apoio e incentivo ao aprimoramento institucional de mulheres. Foi também referida a necessidade de existirem políticas de igualdade, assim como de paridade na concessão de licenças para afastamento por motivos relacionados com estudos, e ainda de estímulos à participação de mulheres na administração superior do MP.

A promoção de encontros, palestras e debates sobre gênero, assim como de outros encontros temáticos e ações educativas internas também foram o foco de várias sugestões, e ainda o aumento da proporção de mulheres nas bancas examinadoras e noutros cargos estratégicos para elas. Na área do assédio, foi referida a necessidade da existência de canais de denúncia, devidamente divulgados e de fácil acesso, assim como a possibilidade de atendimento especializado em todas as esferas da instituição, resguardando a escuta sigilosa (sem possibilidade de vazamento) das queixas levadas à instituição para apuração, assim como para motivar as mulheres a denunciarem esses casos.

Por último, as respostas da Região **Sul** centraram-se também em várias recomendações. A maioria das respostas focaram-se na sugestão da criação de uma comissão e de um protocolo relativamente ao assédio moral e sexual no trabalho. Foi também salientada a necessidade da paridade de gênero em eventos, cursos e os/as membros/as e instrutores/as dos cursos de formação de novos/as membros/as acabados/as de ingressar na carreira, em todas as áreas. Foi ainda evidenciada a necessidade de melhoria do clima organizacional, assim como a possibilidade de se desenvolver e prestigiar a capacitação e o espaço público para as mulheres. Por fim, também nessa região foi apontada a necessidade de campanhas informativas frequentes relativamente a esse tema, assim como a necessidade de uma maior regulamentação e de cursos de capacitação nessa matéria.

#### **IV. Movimentação na carreira: critérios, dificuldades e políticas de equidade**

**Na área da movimentação na carreira: promoções, remoções e designação para cargos, quando questionadas se já tinham recusado concorrer ou desistido de promoções, 68,1% das respostas das promotoras e procuradoras de Justiça das cinco regiões do Brasil foram em sentido afirmativo, e 31,8%, em sentido negativo.**

---

Quando lhes foi colocada essa questão, 70% das mulheres da Região **Norte** afirmaram que recusaram concorrer ou desistiram de promoções, tendo elas apresentado como justificações a distância, particularmente devido à família, ou o fato de terem optado por outra vaga. Já 30% das promotoras e procuradoras em causa referiram que não recusaram ou desistiram de promoções por terem interesse em mudar de área.

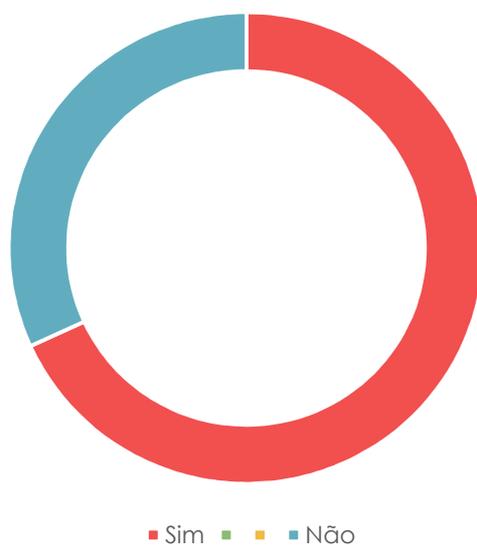
No **Nordeste**, quando questionadas se já tinham recusado concorrer ou desistido de promoções, 81,8% das participantes responderam afirmativamente, sendo a explicação mais frequente o fato de as atribuições em causa serem incompatíveis com os deveres de cuidado dos/as filhos/as ou, por exemplo, o fato de estarem numa comarca longínqua, ou ainda por questões de orçamento familiar. Apenas 18,1% das mulheres responderam que não a essa questão nessa região.

Já no **Centro-Oeste**, também 55,5% das mulheres responderam afirmativamente, sendo os motivos mais frequentes apresentados pelas inquiridas a compatibilização com a vida pessoal e familiar, o cuidado com os/as filhos/as e o fato de não quererem deixar de estar perto da residência.

Em sentido inverso, na Região **Sudeste**, 66,6% das promotoras e procuradoras do grupo responderam que não tinham recusado concorrer e/ou não tinham desistido de promoções. Contudo, as mesmas participantes referiram casos em que, apesar de terem sido promovidas, se viram obrigadas a optar entre uma promoção e a gravidez. Já 33,3% das inquiridas responderam que sim, que tinham recusado concorrer ou tinham desistido de promoções, salientando motivos semelhantes, tais como o fato de terem de pensar na família ou de optarem por privilegiar o trabalho na comarca onde se encontravam.

Por último, todas mulheres da Região **Sul** responderam que sim, que tinham efetivamente recusado ou desistido de promoções, tendo justificado nas suas respostas que o fizeram maioritariamente devido a compromissos familiares, ou seja, pelo fato de agirem no interesse da família e para ficarem próximas não só da família em geral, mas particularmente dos/as seus filhos/as.

### Recusou concorrer/desistiu de promoção?



Para a mesma pergunta, mas relativamente à inscrição em concursos de remoção, 77,3% das procuradoras e promotoras de Justiça responderam afirmativamente: deixaram de se inscrever em concursos de remoção. Já outros 22,6% das participantes responderam que não o tinham deixado de fazer.

Na Região **Norte**, quando questionadas sobre se deixaram de se inscrever em concursos de remoção, 80% das mulheres que responderam que sim, salientando metade das inquiridas os motivos seguintes: falta de estrutura ou difícil acesso dos serviços (de saúde incluídos) e falta de condições de educação para os/as filhos/as no local da promoção.

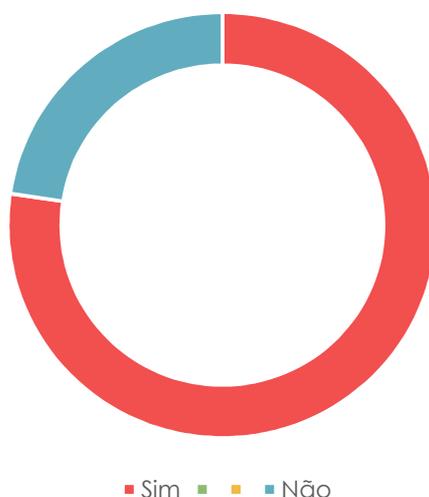
Para a mesma pergunta, mas relativamente à Região **Nordeste**, as percentagens acentuaram-se mais, com 90% das participantes a afirmarem que efetivamente deixaram de se inscrever em concursos de remoção. As razões maioritariamente invocadas pelas mulheres nesse caso foram familiares, dado que dificulta a conciliação com a carreira. Foram ainda referidas a distância do local de trabalho em relação à família e a falta de interesse relativamente à especialidade oferecida como motivações para as promotoras e procuradoras em causa não se terem se inscrito em concursos de remoção.

Já no **Centro-Oeste**, as percentagens dividiram-se *ex aequo*, tendo 50% das promotoras e procuradoras inquiridas afirmado que deixaram de se inscrever em concursos de remoção, e outros 50% das procuradoras e promotoras de Justiça respondido em sentido inverso, afirmando que não deixaram de se inscrever nesses mesmos concursos.

Na Região **Sudeste**, 66,6% das participantes disseram que deixaram de se inscrever em concursos de remoção, contra outros 33,3% das inquiridas, que responderam não. As justificações das participantes que responderam que deixaram de se inscrever em concursos de remoção passaram por vários motivos, tais como a família, o fato de o/a companheiro/a trabalhar na mesma cidade, ou ainda o fato de quererem continuar a trabalhar na comarca onde se encontravam. Já a percentagem inferior de mulheres que respondeu em sentido inverso referiu que ainda não tinha tido oportunidade de participar desses mesmos concursos.

Por último, as respostas das participantes na Região **Sul** foram unânimes, já que todas as promotoras e procuradoras do grupo em questão salientaram que deixaram de se inscrever em concursos de remoção, tendo referido que privilegiaram a proximidade da família, companheiro/a e filhos/as sobre a inscrição em concursos de remoção. Também foram mencionadas razões pessoais como motivo de não inscrição nesses mesmos concursos.

## Deixou de se inscrever em concurso de remoção?



E ainda, quanto à questão de se terem deixado de inscrever ou de recusarem convites para cargos de assessoria, 48,3% das promotoras e procuradoras de Justiça referiram que não tinham deixado de se inscrever nem recusaram convites para esses cargos, enquanto 35,2% das participantes das várias regiões responderam que sim (que tinham recusado convites ou que tinham deixado de se inscrever em cargos de assessoria). Já 16,3% das respostas indicam que as mulheres em causa ou nunca tiveram oportunidade para se inscrever em cargos de assessoria, ou nunca receberam um convite, ou simplesmente que não existia essa possibilidade de inscrição.

Quando questionadas na Região **Norte** sobre se deixaram de se inscrever ou se recusaram convites para cargos de assessoria, 60% das promotoras e procuradoras responderam afirmativamente, justificando unanimemente a recusa do convite ou a falta de inscrição com a incompatibilidade do cargo em causa com as tarefas domésticas, obrigações familiares, ou com a acumulação de funções profissionais e pessoais.

Já no **Nordeste**, 40% das mulheres inquiridas sobre esse tema salientaram o fato de no seu caso não existir a possibilidade de inscrição para cargos de assessoria, tendo metade das delas referido como justificação o fato de ter de ser feito um convite para este fim. As respostas remanescentes dividiram-se equitativamente entre respostas afirmativas e respostas negativas (30% sim e 30% não). Os motivos invocados pelas participantes para a ausência de inscrição ou recusa de convites para cargos de assessoria passaram maioritariamente pela necessidade de tempo para a família, filhos/as e vida pessoal. Contudo, por outro lado, também foi referido pelas inquiridas o fato de os convites ao longo das suas carreiras serem escassos e tardarem a chegar.

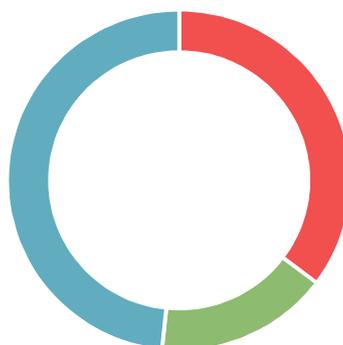
Quanto à Região **Centro-Oeste**, 62,5% das mulheres questionadas sobre esse tema disseram que não deixaram de se inscrever e não recusaram convites para cargos de assessoria. Contudo, certas promotoras e procuradoras referiram nunca terem sido convidadas para tais cargos. Por fim, outras participantes salientaram o fato de que aceitaram certos cargos para ficarem perto da família, deixando assim de se inscrever ou recusando convites para os referidos cargos de assessoria.

No **Sudeste**, 66,6% das promotoras e procuradoras responderam em sentido negativo, já que nunca deixaram de se inscrever ou recusaram cargos de assessoria. Contudo, algumas participantes justificaram esse fato com o pouco tempo que tinham de carreira, enquanto outras participantes salientaram que consideram que esses cargos sejam sempre uma escolha política. As outras respostas dessa região distribuíram-se por dois grupos com as mesmas percentagens (16,6%), sendo que um dos grupos das inquiridas respondeu que sim, que deixaram de se inscrever ou recusaram convites para cargos de assessoria, tendo o outro grupo de mulheres referido nunca ter tido tal oportunidade.

Por fim, 57,1% das mulheres questionadas na Região **Sul** responderam que sim, que deixaram de se inscrever ou recusaram convites para cargos de assessoria. Os motivos invocados centraram-se no fato de as promotoras e procuradoras em causa terem considerado que queriam manter a sua autonomia ou que não queriam envolvimento político. Outras explicações avançadas pelas participantes passaram pelo fato de terem filhos/as muito pequenos/as no momento do convite, assim como motivos pessoais, tais como o fato de terem outros projetos na esfera da execução que impediam a inscrição ou a aceitação de convites para cargos de assessoria. As respostas remanescentes (42,8%) centraram-se mais uma vez no fato de as inquiridas nunca terem recebido um convite para um cargo de assessoria.

---

## Deixou de se inscrever/recusou convites para cargos de assessoria?



- Sim
- Sem possibilidade de inscrição/nunca teve oportunidade/nunca recebeu convite
- Não

**Por fim, sobre a pergunta relativa ao fato de terem ou não sido prejudicadas na avaliação de merecimento, 73,1% das mulheres das várias regiões responderam terem sido prejudicadas, contra 19,8% das promotoras e procuradoras, que disseram não ter sido prejudicadas.**

Todas as mulheres a quem foi colocada essa questão na Região **Norte** responderam de forma afirmativa. Os principais motivos invocados pelas participantes que se consideraram prejudicadas na avaliação de merecimento centraram-se na maternidade e nos/as filhos/as (ex. devido ao afastamento por licença), assim como na ausência de estruturas de apoio, o que dificultava a movimentação na carreira das inquiridas e prejudicava ou limitava a sua possibilidade de aperfeiçoamento e produtividade. As justificações residiram também no fato de as promotoras e procuradoras em causa considerarem que existe uma cultura machista no MP, envolvendo uma visão de mulher com filhos/as que implica a sua indisponibilidade para exercer funções. As mulheres deste grupo referiram ainda a existência de desigualdade de gênero devido ao chamado “fator cuidado” em relação à família, que consideram impedir a concorrência entre homens e mulheres em pé de igualdade.

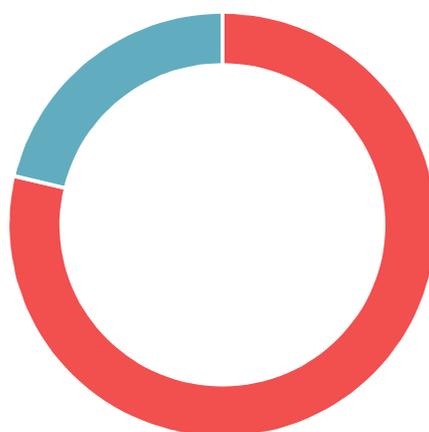
Também no **Nordeste** a maioria das mulheres (80%) disseram categoricamente que sim, que são prejudicadas em avaliações de merecimento, enquanto que 10% se consideraram “algo” prejudicadas, e outros 10% disseram não ter sido prejudicadas. As razões principais referidas pelas promotoras e procuradoras que afirmaram ter sido prejudicadas passaram, por exemplo, pelo fato de os colegas que as substituíram quando estavam afastadas das suas funções devido a licenças não terem feito um bom trabalho. Por outro lado, foram salientados os problemas familiares com os quais as mulheres deste grupo lidavam, levando a pedidos de licença e remoção que conseqüentemente resultavam em más avaliações. Também foi mencionada a subjetividade da avaliação de merecimento, que as participantes consideravam que as prejudicava devido ao machismo e à cultura masculina reinante em algumas promotorias.

Já no **Sudeste**, apenas 50% das mulheres disseram que se consideram prejudicadas em processos de avaliação de merecimento, enquanto que os outros 50% das inquiridas disseram não ter sido prejudicadas. Os motivos principais invocados pelas inquiridas que afirmaram ter sido prejudicadas passaram pelo fato de considerarem que para as mulheres era mais difícil participar em concursos, o

que, por sua vez, fazia com que o preenchimento dos requisitos de merecimento e as oportunidades de aprimoramento fossem mais difíceis. Uma das razões invocadas para essa dificuldade foi a conciliação do trabalho com a família. Quanto às participantes que afirmaram não ter sido prejudicadas em avaliações de merecimento, apesar de terem respondido que não foram prejudicadas, referiram que, em alguns Estados, apenas a antiguidade era levada em conta. Salientaram ainda que, apesar de não se terem sentido prejudicadas de forma direta, consideram ter sido prejudicadas de forma indireta, devido às múltiplas circunstâncias que influenciavam a avaliação de merecimento, tais como os cursos ou os cargos comissionados.

Finalmente, relativamente à Região **Sul**, 85,7% das mulheres disseram ter sido prejudicadas em avaliações de merecimento, enquanto que outros 14,2% das mulheres disseram que não. Foi avançada, por exemplo, uma justificação de no Estado Federal em causa não haver essa possibilidade, dado que o critério utilizado para o merecimento era a antiguidade. Já na maioria das respostas em que as promotoras e procuradoras deste grupo se consideram prejudicadas na avaliação de merecimento, as explicações centraram-se no fato de existir um desnivelamento no oferecimento dos cargos em nível de gênero, em prejuízo das mulheres. Foi dado, a título de exemplo dessa desigualdade, a avaliação para os cargos ser feita tendo em conta o fato de as mulheres terem ou não filhos/as pequenos. Salientou-se ainda que o fato de serem valorizados os cursos especializados, mestrados e doutoramentos no MP e de muitas mulheres apenas só terem oportunidade de se aperfeiçoar antes ou após a maternidade ou depois de terem os/as filhos/as independentes. As dificuldades da qualificação feminina foram assim associadas às prioridades familiares das mulheres promotoras e procuradoras de Justiça nesta região.

### Considerou-se prejudicada em avaliação de merecimento?



■ Sim ■ Um pouco ■ Algo ■ Não

## V. Carreira e outras jornadas: gênero e família

**Na área da carreira e outras jornadas, nomeadamente no que diz respeito a questões de gênero e família, quando inquiridas se ser promotora ou procuradora de Justiça dificulta ou favorece as suas relações afetivas, 42,5% das mulheres das várias regiões consideraram que dificulta, contra 27,7%, que referiram que dificulta algumas vezes.**

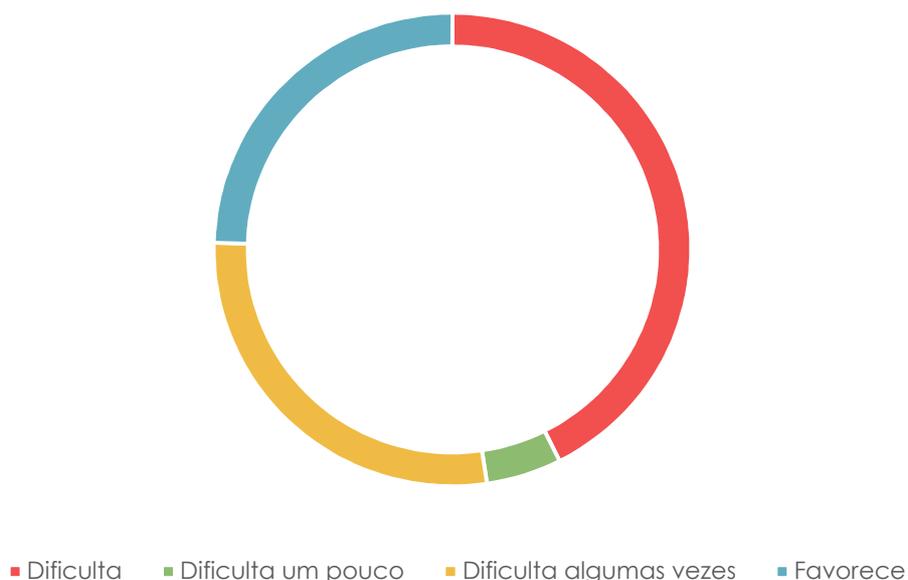
Quando questionadas, 45,4% das mulheres na Região **Norte** afirmaram que ser promotora ou procuradora dificulta a sua vida afetiva, referindo a falta de compreensão e de aproximação nos relacionamentos devido aos desafios da profissão. No entanto, algumas mulheres salientaram que a profissão também atrai pela experiência e pelo desafio profissional que representa. Por outro lado, as participantes também fizeram notar que a profissão prejudica as suas relações afetivas devido a outros fatores, tais como a falta de tempo e outras pressões, referindo até, em alguns casos, a existência das chamadas “relações por interesse”.

Já no **Nordeste** as mulheres a quem foi feita essa pergunta responderam maioritariamente que a carreira dificulta as suas relações afetivas (58,3%). Outras participantes (16,6%) referiram que dificulta algumas vezes, e a mesma percentagem mencionou que dificulta um pouco. Entre as várias razões expostas, salientou-se principalmente que nem sempre é possível conciliar a carreira com a família, que o contexto familiar dificulta a movimentação e ainda que dividir o tempo e a atenção entre a vida pessoal e profissional representa uma dificuldade. Já outras promotoras e procuradoras inquiridas evidenciaram que a carreira limita algumas oportunidades, mas favorece o aparecimento de outras, por exemplo, devido à independência que proporciona, tendo ainda mencionado que existem estratégias para minimizar essas dificuldades.

No **Centro-Oeste**, as promotoras e procuradoras a quem foi feita essa pergunta dividiram-se essencialmente em dois grupos nas suas respostas. Algumas das inquiridas responderam que a carreira dificulta algumas vezes as suas relações afetivas (42,8%), enquanto uma igual percentagem de participantes referiu que as suas relações afetivas são favorecidas devido à sua carreira. Quanto às dificuldades, foi salientado pelas mulheres em causa que dependem do grau de compreensão da parte instituição e da família, e que dependem também da perspetiva com que as pessoas nas relações afetivas olham para as promotoras e procuradoras de Justiça. Como fatores de favorecimento de relações afetivas, foram citadas a realização profissional, assim como a potencialização de todas as relações interpessoais, e ainda uma maior sensibilidade devido à profissão.

Quanto às mulheres da Região **Sudeste** a quem foi feita essa pergunta, as respostas dividiram-se essencialmente em dois grupos. 57,1% das inquiridas responderam categoricamente que a carreira dificulta as suas relações afetivas, enquanto 42,8% referiram que as relações afetivas são dificultadas algumas vezes por serem promotoras e procuradoras de Justiça. Quanto às dificuldades em si, foram apontadas pelas participantes barreiras de aproximação em nível social devido ao fato de serem mulheres nessas posições, assim como o fato de o salário acima da média e o poder do cargo em causa afastar potenciais relacionamentos, por exemplo, porque as promotoras e procuradoras ganham mais do que os/as seus/as respetivos/as companheiros/as, causando-lhes um certo temor. Foi também salientado que existem homens que não conseguem tolerar mulheres em cargos de destaque ou com personalidades fortes.

Por último, na Região **Sul**, as respostas das promotoras e procuradoras a quem foi feita essa pergunta dividiram-se essencialmente em dois grupos. A maioria das participantes responderam que ser promotora e procuradora de Justiça favorece as suas relações afetivas (62,5%), enquanto 37,5% das inquiridas referiram que as suas relações afetivas são dificultadas devido à sua profissão.



**Quando questionadas se as tarefas domésticas são ou não equitativamente divididas com o/a companheiro/a, 43,1% das promotoras e procuradoras de Justiça das regiões responderam que não, que essa distribuição equitativa não existe, enquanto 40,8% responderam que sim.**

Na Região **Norte**, 63,6% das mulheres salientaram que existe uma divisão equitativa das tarefas domésticas, estando o/a companheiro/a bastante presente, mas 36,3% referiram que não existe equitatividade na divisão de tarefas, salientando que era a mulher procuradora ou promotora de Justiça que levava a cabo mais tarefas domésticas.

No **Nordeste** muitas participantes salientaram que essa distribuição equitativa não existe (40%), referindo especificamente um caso em que a ausência total de divisão de tarefas foi um ponto de desgaste na união em causa. Noutros casos foi salientado que é o companheiro/a da procuradora ou promotora de Justiça que fica com mais tarefas devido ao trabalho da companheira. Já nos 30% de respostas das mulheres que referiram que existe equitatividade na distribuição das tarefas domésticas, surgiu novamente o caso de um companheiro que assume mais tarefas do que a procuradora ou promotora de Justiça em questão. Por fim, nos outros 30% de respostas que indicaram que existe alguma equitatividade, salientou-se a sobrecarga superior de trabalhos domésticos em relação à promotora ou procuradora de Justiça.

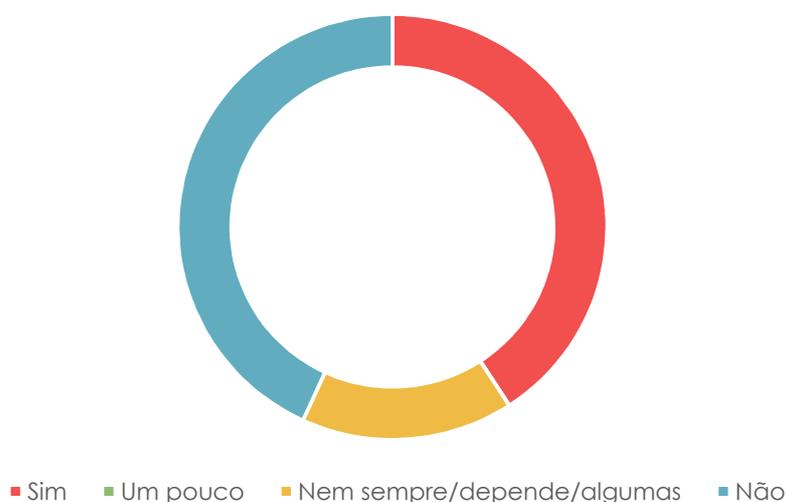
Já no **Centro-Oeste**, 57,1% das inquiridas salientaram que essa distribuição equitativa não existe, referindo especificamente que, por mais que dividissem ou tentassem distribuir as tarefas, ficam sempre com a maioria ou mesmo com todas as tarefas domésticas a seu cargo. Uma das soluções propostas foi a educação dos/as filhos/as para que contribuam para a mudança da realidade atual.

Quanto à Região **Sudeste**, a mesma percentagem de mulheres (57,1%) salientou que não existe essa distribuição equitativa, sendo que as promotoras ou procuradoras em causa são responsáveis pelas tarefas domésticas, e o/a companheiro/a tende a ser (ou a querer ser) responsável pelas questões financeiras. Foi referido ainda que o/a companheiro/a apenas colabora com as tarefas domésticas, ficando mais tarefas relacionadas com os/as filhos/as concentradas na esfera de atuação das promotoras e procuradoras de Justiça.

Já 42,8% das mulheres inquiridas responderam que há distribuição equitativa de tarefas domésticas com o/a companheiro/a, acentuando que todas as tarefas em casa eram divididas.

Por último, na Região **Sul**, 50% das respostas das mulheres inquiridas neste grupo foram no sentido de referir que nem sempre as tarefas domésticas são equitativamente distribuídas entre a promotora ou procuradora de Justiça e o/a seu/sua respectivo/a companheiro/a. A maioria das explicações concentraram-se no fato de que essa distribuição não é igualitária, embora o/a respectivo/a companheiro/a contribua para as tarefas domésticas. Já 25% das respostas foram no sentido de confirmar que existe efetivamente equitatividade na distribuição das tarefas domésticas entre a procuradora ou promotora de Justiça e o/a seu/sua respectivo/a companheiro/a, e os outros 25% de respostas remanescentes foram em sentido negativo, ou seja, as participantes referiram categoricamente que não existe uma distribuição equitativa das tarefas domésticas entre si e o/a seu/sua respectivo/a companheiro/a.

### As tarefas domésticas são equitativamente distribuídas com companheiro/a?



**Sobre a questão da resolução da acumulação de tarefas de cuidado familiar e de trabalho, a maior percentagem de respostas centrou-se no fato de as promotoras e procuradoras delegarem tarefas domésticas em colaboradores/as e/ou familiares (34,6%), enquanto 31,4% referiram que gerem essa acumulação com dificuldade, frequentemente “desdobrando-se” e a distância. Já só 13,2% das promotoras e procuradoras mencionaram que dividem as tarefas com o/a companheiro ou familiares. Houve ainda mulheres que referiram que optam ou por privilegiar o trabalho ou a família (5,3%), outras que salientaram que não conseguem gerir essa acumulação (7,2%), e ainda algumas participantes que disseram que conseguem resolver essa situação (7,8%).**

Na Região **Norte**, quanto à forma de resolução da acumulação de tarefas de cuidado familiar e de trabalho, 36,3% das mulheres afirmaram não conseguir gerir essa mesma acumulação, prescindindo da sua qualidade de vida e de tempo para si por um lado, e não conseguindo dar conta de todas as tarefas por outro. Já 27,2% das participantes afirmaram que dividem as tarefas com o/a companheiro/a, mas referindo que continuam a sentir-se sobrecarregadas nesse contexto. Por fim, 18,1% das inquiridas mencionaram que gerem as tarefas familiares a distância (e com dificuldade) ou que as delegam a um/a funcionário/a.

No **Nordeste** 50% das promotoras e procuradoras salientaram que recorrem a colaboradores/as ou à família para levar a cabo ou apoiar nas tarefas de cuidado familiar. Já 25% das participantes referiram

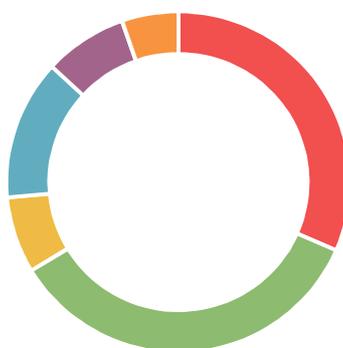
conseguir conciliar trabalho com tarefas de cuidado familiar, mas privilegiando a família e conciliando estes dois aspectos das suas respectivas vidas com cuidado e habilidade.

Já no **Centro-Oeste**, 57,1% das mulheres inquiridas responderam que recorrem a colaboradores/as ou à família para levarem a cabo ou apoiarem nas tarefas de cuidado familiar. Já 42,8% das inquiridas salientaram que têm dificuldades em conciliar as tarefas de cuidado familiar e o trabalho, desdobrando-se, trabalhando por turnos e durante o fim de semana, ou levando trabalho para casa. Foi também salientada a perda de qualidade de vida, referindo as mulheres em causa, por exemplo, não ter tempo para praticar qualquer atividade física.

Também na Região **Sudeste** 57,1% das participantes referiram que resolvem com dificuldade a acumulação de tarefas familiares o trabalho. Várias das inquiridas salientaram que tentam organizar o seu horário e dividir o tempo para lidar com as tarefas de cuidado familiar e com o trabalho, mas que ficam exaustas ao final de cada dia. Quanto aos 14,2% de respostas referindo que conseguem conciliar essas duas vertentes, as mulheres em causa apontaram ainda que, apesar da disciplina que é necessária para resolver essa acumulação de tarefas, o tempo livre é muito pouco, mesmo alternando ou dividindo tarefas com o/a companheiro/a (outros 14,2% das respostas). Por fim, foi também mencionado pelas promotoras e procuradoras em causa o fato de terem mais tempo livre quando os/as filhos/as são adultos/as, permitindo-lhes uma maior dedicação ao trabalho (14,2%). Por outro lado, salientaram que ter pais/mães idosos/as e/ou outras pessoas adultas dependentes também é um fator que requer a sua atenção.

Por último, na Região **Sul**, 62,5% das respostas das participantes foram no sentido de delegarem algumas tarefas ou tentarem terceirizá-las com ajudantes, contratadas, amas ou empregadas. Contudo, as promotoras e procuradoras em causa fizeram notar que ainda assim existe sempre uma maior quantidade de tarefas a seu cargo como mulheres. Já 12,5% das inquiridas deste grupo referiram que fazem esforços para não serem tão controladoras ou centralizadoras, e também para não serem tão perfeccionistas. Outros 25% das mulheres referiram ter a ajuda do/a companheiro/a e da família na resolução da acumulação de tarefas de cuidado familiar e de trabalho. Foi ainda mencionado o fato de, na maioria das vezes, algumas mulheres se verem obrigadas a trabalhar o dobro, tendo sido também referidos casos em que as promotoras e procuradoras levavam os/as filhos/as para o trabalho. Por fim, foi mencionado o desejo da parte de algumas das participantes de estarem presentes nos cuidados com os/as filhos/as, assim como de promoverem a independência deles.

## Como resolve acumulação de tarefas familiares e trabalho?



- Com dificuldade e à distância
- Delega em funcionários/as
- Não consegue gerir
- Divide com companheiro/a
- Consegue gerir
- Privilegia família ou trabalho

**Quando foram inquiridas se passaram ou não por algum constrangimento da parte do Ministério Público relacionado com a gravidez ou com o gozo da licença-maternidade, 55,7% de todas as promotoras e procuradoras de Justiça responderam afirmativamente, enquanto 31,9% referiram não ter passado por qualquer constrangimento. Contudo, 8,5% das inquiridas salientaram que ainda não têm tido filhos/as.**

Na Região **Norte**, em resposta à pergunta relacionada com o fato de já terem passado por algum constrangimento do MP relacionado com a gravidez ou com o gozo da licença-maternidade, 54,5% das promotoras e procuradoras disseram que não. Contudo, os motivos citados para essa resposta passaram pelo fato de já terem tido ou ainda não terem tido filhos/as na maioria dos casos. Dos 27,2% das mulheres que responderam categoricamente que sim, as explicações passaram pela perda de tempo de carreira e pelo fato de terem sido prejudicadas devido a regras injustas ou discriminatórias do Ministério Público relacionadas com filhos/as, tais como o fato de a licença-maternidade levar a interrupções no tempo de carreira, ou a falta de flexibilidade e discriminação da parte do MP em nome do chamado "interesse público" (por exemplo, com situações de junção de licenças-maternidade e férias).

No **Nordeste**, 62,5% das mulheres disseram ter passado constrangimentos, contra 37,5% que disseram que tal não tinha ocorrido. Algumas participantes referiram mesmo terem sido obrigadas a fazerem inspeções no âmbito do seu trabalho enquanto estavam grávidas, e outras disseram terem tido constrangimentos desde o momento do ingresso, tais como referências diretas da parte de chefias que o fato de estarem grávidas significava que não iriam entrar, acabando por entrar para o MP colegas que estavam depois das referidas promotoras e procuradoras na lista de ingresso.

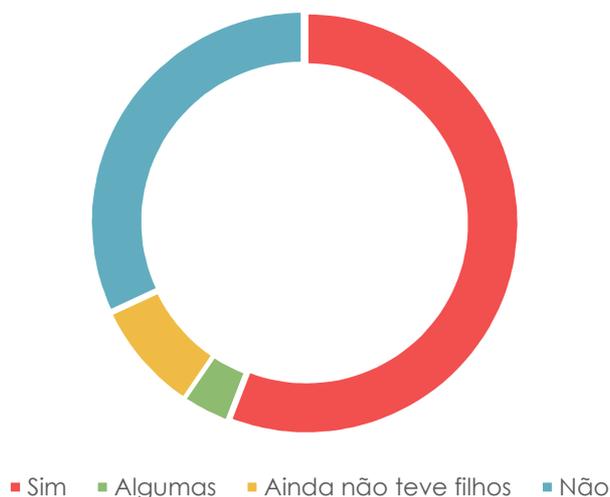
Já na Região **Centro-Oeste**, 71,4% das inquiridas disseram também já ter passado por constrangimentos relacionados com a gravidez ou com a licença-maternidade, diante de 28,5% que disseram que não. Entre os constrangimentos vividos pelas mulheres em causa, foi referida a ausência de cuidado da parte da instituição e o fato de terem sido obrigadas a trabalhar, apesar de viverem situações de pressão laboral alta no final da gestação, com os problemas de saúde associados. Foi ainda salientada a mudança de trato no trabalho devido ao fato de as participantes terem usufruído da licença-maternidade, assim como a existência de críticas da parte de colegas no sentido de referirem que as gravidezes múltiplas são uma desculpa para as mulheres em causa obterem múltiplas licenças.

No **Sudeste**, 42,8% das mulheres disseram ter passado por constrangimentos relacionados com a gravidez e/ou com a licença-maternidade, enquanto uma igual percentagem disse que ainda não tem tido filhos/as. Entre os constrangimentos citados, foi referida a acumulação de trabalho no momento do regresso do período de licença ou a necessidade frequente de substituição e a interrupção do aleitamento devido ao fato de as promotoras e procuradoras em causa terem de retomar o trabalho. Foi também referido por algumas promotoras e procuradoras que, apesar de não terem sofrido constrangimentos diretamente, ouviram várias queixas de colegas, tendo algumas abdicado de atividades paralelas ao trabalho (por ex. dar aulas ou escrever) devido a seu o regresso ao trabalho, mesmo após terem usufruído de licenças-maternidade ou de licenças-aleitamento.

Por último, na Região **Sul**, 75% das promotoras e procuradoras também disseram ter passado por esse tipo de constrangimento, enquanto 25% das mulheres em causa disseram não ter passado por nenhuma situação desse tipo. Vários dos constrangimentos relatados passaram mais uma vez pelo fato de as participantes terem sentido incompreensão e falta de apoio da parte das suas respectivas promotorias quando voltaram ao trabalho após as suas respectivas licenças-maternidade, tendo sido também relatados casos de promotoras e procuradoras que foram questionadas sobre suas respectivas gravidezes ao serem entrevistadas após terem passado no concurso para a instituição. Foram ainda mencionados, por exemplo, casos de falta de condições para a amamentação durante períodos de espera para exames orais no MP, assim como dificuldades de substituição de promotoras e procuradoras de Justiça em casos de fim de gestação por motivos médicos. Por fim, foram apontados casos de procuradoras e promotoras que substituíram colegas em licença-maternidade se verem obrigadas a atender cinco municípios ao mesmo tempo e, por fim, foi referido um caso de um atraso de seis meses

no vitaliciamento de uma participante devido ao fato de ter tido um/a filho/a durante o estágio probatório, que ficou suspenso por esse motivo.

### Passou constrangimento no MP devido à gravidez/licença-maternidade?



**Por fim, diante da questão de nutrirem ou não sentimentos de culpa em relação à família pela sua escolha profissional, 81,9% das promotoras e procuradoras de Justiça questionadas responderam que não, enquanto apenas 14,4% das mulheres das várias regiões responderam que não sentem culpa.**

Na Região **Norte**, 45,4% das mulheres referiram que sim, na sua grande maioria devido ao fato de terem estado ausentes (por ex. deslocadas) por motivos profissionais, trabalhando a maioria do tempo e tendo perdido momentos que consideram importantes no crescimento dos/as filhos/as. No entanto, 36,3% das participantes disseram que não sentem culpa em relação à família, afirmando até algumas das inquiridas que conseguem dar total resposta à família, mesmo com as dificuldades inerentes à sua situação profissional. Já 18,1% das promotoras e procuradoras afirmaram que atualmente não se sentem culpadas, mas que tinham sentido culpa no passado.

Já no **Nordeste**, 87,5% das mulheres a quem foi feita essa pergunta responderam que não sentem culpa em relação à família devido às suas escolhas profissionais, enquanto 12,5% das promotoras e procuradoras de Justiça deste grupo responderam que sentem essa culpa.

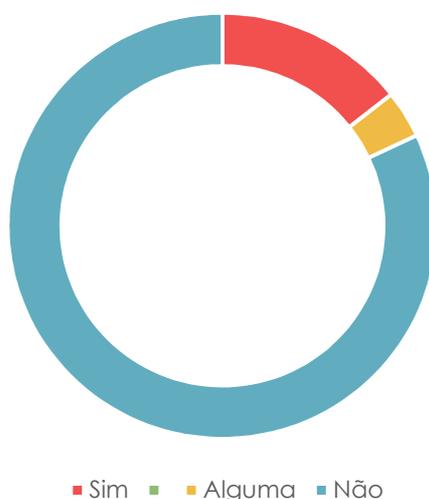
No **Centro-Oeste**, todas participantes a quem foi feita essa pergunta responderam que não sentem qualquer tipo de culpa. As justificações passaram pelo fato de as suas escolhas profissionais terem permitido também a sua realização pessoal, sendo motivo de orgulho da família, apesar de relatarem que estavam conscientes das limitações que lhes eram impostas devido ao seu gênero. Salientaram ainda a importância da compreensão da parte da família de que muitas vezes não podem estar presentes.

Na Região **Sudeste**, 85,7% das mulheres a quem foi feita essa pergunta também responderam que não sentem culpa em relação à família devido à sua carreira. Várias participantes foram categóricas nas suas respostas, referindo que jamais se sentiram culpadas, tendo as suas respectivas famílias orgulho na

sua profissão. Algumas das inquiridas salientaram ainda que, apesar de inicialmente terem se sentido culpadas, hoje já não é o caso. Por fim, outras mulheres referiram ter contado com o apoio dos seus respectivos familiares ao longo da sua vida profissional, expressando o desejo de virem a ter mais disponibilidade para a família.

Por último, todas das promotoras e procuradoras de Justiça a quem foi feita essa pergunta na Região **Sul** também responderam que não sentem culpa em relação à família devido às suas escolhas profissionais. Várias participantes foram ainda categóricas nas suas respostas, referindo que, pelo contrário, sentem orgulho na profissão que escolheram e também que a sua carreira possibilita uma vida segura não só para elas, mas também para as suas respectivas famílias.

### Sente culpa em relação à família devido à sua profissão?



## VI. Empoderamento, lideranças e participação político-institucional: igualdade de gênero e políticas de equidade

**Quanto ao tema do empoderamento, liderança e participação político-institucional, quando as mulheres promotoras e procuradoras de Justiça foram questionadas sobre se têm ou não dificuldades na coordenação e chefia de grupos de trabalho e forças-tarefa em razão do gênero, 52,3 % das inquiridas das cinco regiões responderam que sim, e 34,9% das participantes responderam que não.**

Na Região **Norte**, 60% das mulheres inquiridas afirmaram não ter dificuldades na coordenação e chefia de grupos de trabalho e forças-tarefa em razão do gênero, já que consideram que o gênero não é o único motivo das dificuldades enfrentadas pelas promotoras e procuradoras de Justiça. Contudo, foi referida pelas participantes a falta de objetividade, transparência e de consideração do mérito nos critérios de seleção pelo MP em termos de gênero, dando a instituição frequentemente preferência aos homens. Também foi mencionada a falta de apoio familiar que as mulheres deste grupo sentem, assim como a existência de responsabilidades acrescidas devido à maternidade.

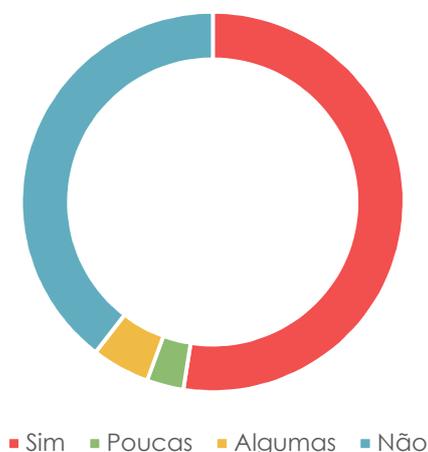
No **Nordeste**, 63,6% das inquiridas responderam que não têm dificuldades na coordenação e chefia de grupos de trabalho e forças-tarefa. Já 18,1% das participantes consideram que a regra é sentirem dificuldades pelo fato de serem mulheres, salientando ainda o fato de que não escolhem esses cargos por impossibilidade de conciliação entre a sua vida pessoal e familiar. Já entre as respostas das mulheres que referiram ter dificuldades de coordenação e chefia de grupos de trabalho e forças-tarefa (9%), surgiu a questão de a cultura no Ministério Público no Brasil ser maioritariamente masculina e de existirem relações institucionais desiguais.

Já na Região **Centro-Oeste**, 88,8% das promotoras e procuradoras responderam que têm dificuldades em coordenar e chefiar grupos de trabalho e forças-tarefa. Os motivos das dificuldades citados pelas participantes passaram, por exemplo, pelo fato de considerarem que existem menos oportunidades para as mulheres serem convidadas para certas funções, sendo também menos lembradas para os cargos mais cobiçados. Também foi referida pelas inquiridas a existência de critérios desfavoráveis às mulheres e que acabavam por ser usados consciente ou inconscientemente no MP. Foram também mencionados entraves devido à família, filhos/as e à dificuldade de conciliação da vida profissional e pessoal, dado que esse tipo de cargo subtrai tempo com a família, por exemplo. Por fim, foram referidas certas áreas em forças-tarefa e grupos de trabalho que as promotoras e procuradoras em causa consideram ser dominadas por homens devido ao fato de as mulheres terem a já mencionada dupla jornada, que as sacrifica mais.

No **Sudeste** do Brasil, 75% das mulheres inquiridas responderam novamente que têm dificuldades de coordenação e chefia de grupos de trabalho e forças-tarefa. Os motivos das dificuldades invocados pelas participantes passaram pelo fato de considerarem que não são ouvidas e que as suas opiniões não são validadas, assim como o fato de os cargos de chefia normalmente serem ocupados por homens e de faltarem vagas para mulheres. Foi também referido pelas mulheres em causa que muitas vezes não existe forma de fazer chegar ao conhecimento da administração o trabalho por si desenvolvido.

Finalmente, na Região **Sul**, 62,5% das mulheres inquiridas responderam também que sentem essas dificuldades, diante de 37,5%, que respondeu não enfrentarem dificuldades de coordenação ou chefia de grupos de trabalho ou forças-tarefa em razão do seu gênero. As promotoras e procuradoras do grupo que responderam afirmativamente referiram ter enfrentado muitas dificuldades e terem visto o mesmo a ocorrer com colegas suas. A título de exemplo, foram salientadas dificuldades na avaliação dos critérios com base nos quais as mulheres são reconhecidas para cargos de coordenação e chefia. Os motivos das dificuldades invocados pelas participantes passaram pelo fato de ser visível a desigualdade de gênero na instituição e ainda pelo fato de muitas vezes serem cortadas as iniciativas das mulheres no que diz respeito a cargos de coordenação, de chefia de grupos de trabalho ou de forças-tarefa. Também foi referido pelas promotoras e procuradoras que os convites para esses cargos muitas vezes são dirigidos a terceiros (portanto, a promotores e procuradores de Justiça homens), e não às mulheres. Foi ainda relatado pelas inquiridas que é mais difícil receber um convite para participar em projetos do que propriamente exercer os cargos em causa. Por último, as promotoras e procuradoras de Justiça que referiram não ter dificuldade na coordenação ou chefia de grupos de trabalho ou forças-tarefa em razão do gênero salientaram que isso se devie ao fato de não terem exercido ou disputado qualquer cargo até a data, tendo elas mencionado ainda que consideram que as mulheres têm tendência para não abrir mão das suas posições por causa das suas respectivas famílias.

## Sente dificuldades de coordenação/chefia de grupos de trabalho/forças-tarefa em razão do gênero?



**Quanto ao fato de a política institucional ou associativa desestimular as mulheres a concorrer e a participar em posições de liderança, 48,9% das promotoras e procuradoras de Justiça das cinco regiões responderam afirmativamente, e 31% das participantes responderam não.**

Na Região **Norte**, uma grande maioria – 92,8% – considerou que a atual política institucional e associativa não desestimula as mulheres a concorrer e a participar em posições de liderança, mas apresentam entraves a essa mesma participação, nomeadamente, a falta de fomento institucional interno e a falta de estímulo e oportunidade devido a questões pessoais ou familiares.

Já 17% das promotoras e procuradoras a quem foi colocada essa questão no **Nordeste** referiram que existe alguma falta e estímulo, essencialmente porque a liderança masculina escolhe e protege mais homens, desincentivando assim as mulheres. Salientaram ainda que essa escolha de homens por homens é, em regra, feita de “boca em boca”, baseada em regras “não escritas”. A restante percentagem das participantes dividiu-se equitativamente entre repostas afirmativas e negativas (16,6% sim e 16,6% não). Contudo, a percentagem que reuniu mais justificações foi a das respostas afirmativas, em que se salientou mais uma vez que, historicamente, surgem nomes masculinos para essas posições de liderança e que esses mesmos homens repetem ocupação dos cargos mais visíveis, com o apoio de outros colegas homens. Assim, e apesar de as participantes referirem que a falta de fomento (muitas vezes velada) da parte da política institucional relativamente à presença de mulheres nas lideranças tem vindo a mudar ao longo dos anos, as promotoras e procuradoras consideram que existem ainda poucas posições de liderança no Ministério Público nas mãos de mulheres (ocupando mais cargos de suporte). As mulheres deste grupo fizeram ainda nota de que não se promovem políticas de empoderamento ou capacitação específicas.

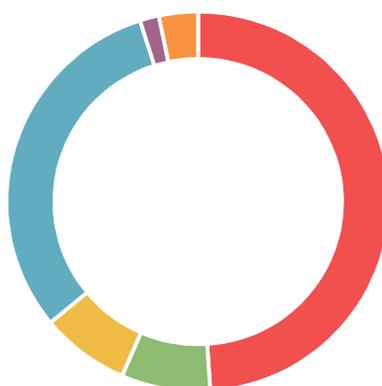
No **Centro-Oeste**, 66,6% das promotoras e procuradoras a quem foi colocada essa questão referiram que existe falta de estímulo para as mulheres concorrerem a posições de liderança, essencialmente pela forma como são feitas as políticas institucionais. Salientaram ainda a baixa proporção de participação das mulheres em espaços onde se desenvolvem contactos e onde ocorre o *networking*, que acaba por ser feito em ambientes frequentados por homens. Outras participantes referiram mesmo a necessidade de mudança de padrões masculinos para que as mulheres ocupem posições de poder e o fato de enfrentarem barreiras implícitas com as políticas institucionais existentes. Por fim, frisaram que a

promoção da igualdade de gênero não é uma mera opção, mas sim um mandamento constitucional, e que consideram que o MP deveria se posicionar formalmente em relação a essas questões.

Na Região **Sudeste**, todas as promotoras e procuradoras a quem foi colocada essa questão responderam que a política institucional e associativa desestimula as mulheres participar e concorrer a cargos de liderança no MP, invocando vários motivos, entre os quais o fato de existir sempre um contato entre os homens fora do âmbito do trabalho, o que, na opinião das participantes, lhes permite criar mais empatia (por ex. campeonatos de futebol), e que conseqüentemente é nesses espaços que é feita a política institucional. As mulheres em causa referiram que esses grupos são estimulados por associações e que aumentam as possibilidades de *networking* entre homens, o que faz com que o apoio mútuo entre os grupos masculinos seja naturalmente alcançado. Por outro lado, as inquiridas salientaram que as mulheres são acusadas de não terem a ambição ou disposição necessárias para esse tipo de cargos, referindo a existência de uma cultura no MP que as desmoraliza e que tendia a desqualificar as pretensões mais altas das concorrentes que são mulheres, que frequentemente veem as suas vidas pessoais devassadas nessas circunstâncias. Foi ainda mencionada a existência de temas reservados para homens, sendo as mulheres frequentemente afastadas de reuniões.

Finalmente, na Região **Sul**, os dois grupos com as respostas maioritárias (37,5%) dividiram-se *ex aequo* entre a constatação da existência de uma cultura machista no Ministério Público e o fato de não existir uma política associativa. As explicações relacionadas a não existir uma política associativa passaram não só pelo fato de as mulheres promotoras e procuradoras de Justiça não poderem participar ou concorrer a posições de liderança, mas também pela ausência de estímulo a essa mesma participação. Já a cultura machista que foi referida como sendo existente no Ministério Público foi caracterizada como sendo “bem latente” e presente no dia a dia da instituição, inclusive entre as próprias mulheres, não propiciando também os homens promotores e procuradores de Justiça a articulação necessária entre as mulheres para que essas sejam estimuladas a concorrer a posições de liderança. Em conseqüência, as mulheres em causa não se articulam de forma a concorrer ou participar dessas mesmas funções. Os 25% das respostas remanescentes dividiram-se em iguais percentagens, referindo as participantes por um lado categoricamente que a política institucional ou associativa desestimula as mulheres a concorrer e a participar em posições de liderança (12,5%), e os outros 12,5% das respostas das inquiridas foram no sentido de que a política institucional ou associativa não desestimula as mulheres.

### Política institucional/associativa desestimula concurso para/participação em posições de liderança?



■ Sim ■ Não há política associativa ■ Há cultura machista ■ Não ■ Um pouco ■ Algo

### E o que poderia facilitar ou favorecer o exercício dessas posições às mulheres?

Na Região **Norte**, várias respostas foram no mesmo sentido: os critérios de seleção precisam de ser mais objetivos, claros e proporcionais em nível de gênero e com base no mérito. Também foi referida a necessidade da parte das mulheres de terem mais autoconfiança no que diz respeito às suas capacidades, competências e potencial, assim como de maior união. As políticas de incentivo, a proporcionalidade de gênero nos cargos e maior reconhecimento das competências das mulheres foram também mencionados como sendo uma necessidade.

Na Região **Nordeste**, por sua vez, foram detectados dois grupos com maior quantidade de respostas coincidentes, em que se apresentam sugestões que passam por uma união entre mulheres, por exemplo, por via de grupos políticos só de mulheres com o intuito de promover o seu empoderamento em processos eleitorais, assim como posições de chefia para mulheres. As participantes sugeriram também a existência de cotas ou de percentuais para garantir a presença de mulheres em cargos de liderança – que normalmente são ocupados por homens – ou ainda a nomeação de mulheres para os lugares em causa. Por último, num terceiro grupo com um número ligeiramente inferior de respostas, as sugestões passaram por encorajar e valorizar lideranças femininas, assim como incrementar as candidaturas e a escolha delas em estratégias específicas para estimular representatividade.

Na Região **Centro-Oeste** as sugestões também foram várias, com maior incidência na necessidade de políticas afirmativas em nível institucional para incentivar as mulheres a ocuparem cargos de chefia e grupos de trabalho, a serem presidentes de associações ou ainda Procuradoras-Gerais de Justiça. Um segundo grupo de respostas incidiu sobre a necessidade de existirem horários de trabalho flexíveis, limitados, e a possibilidade de trabalharem via *home office*. E um terceiro grupo de respostas focou-se na necessidade de mudar o que as participantes consideram ser simultaneamente um paradigma e um estigma relativamente à sua dedicação exclusiva ao trabalho, empoderando-as para que aceitem mais convites para posições de liderança. Por último, nas restantes respostas, foi referida a necessidade de democratizar a discussão em torno de políticas institucionais (por ex. políticas com mais apoios para a família), assim como a necessidade de existirem ambientes associativos mais heterogêneos, mais treinamentos para a liderança das mulheres, capacitações de gênero e cursos de formação para promotores/as. Salientou-se ainda a necessidade de métodos mais objetivos para escolher as pessoas para ocupar as referidas posições.

No **Sudeste**, as sugestões tiveram maior incidência na promoção de encontros, rodas de conversa e fomento de espaços coletivos – particularmente de lazer –, assim como de encontros menos formais e de mecanismos para incentivar a união e candidatura de mulheres às chefias. Foi também salientada a necessidade de participação em grupos para a sensibilização de colegas mulheres para que se candidatem, que se debata o tema, e ainda que se faça um esforço de conscientização dos homens e das mulheres relativamente à importância da participação delas nesses espaços de poder. Foram também sugeridos programas de mentoria para o empoderamento de mulheres, para estimular a sua candidatura a essas posições, assim como a criação de grupos de liderança. Por fim, foi referida a necessidade da democratização dos cargos de poder, para que sejam mais acessíveis a todos/as os/as promotores/as.

Por último, na Região **Sul**, as sugestões também foram várias, com maior incidência na necessidade de existirem mais espaços de diálogo associativo e institucional, assim como de grupos internos permanentes de debate dessas questões para fortalecer as mulheres, e ainda de uma conscientização sobre esse tema em particular. A criação de um incentivo à existência de grupos feministas no Ministério Público foi outra das ideias lançadas pelas promotoras e procuradoras de Justiça deste grupo, assim como a criação de um ambiente propício a debates e discussões institucionais que tratem do assunto em causa. Por fim, foi sugerida neste primeiro grupo maioritário de respostas a criação de mecanismos que possibilitem o empoderamento das mulheres nesses fóruns.

---

Já um segundo grupo de respostas salientou a necessidade de maior engajamento e apoio moral entre mulheres, assim como a necessidade de existir um estímulo maior às mulheres para se valorizarem entre si e às suas capacidades, e ainda de incentivar as mulheres para que descubram os seus talentos para áreas diferentes na profissão. As restantes respostas centraram-se no fato de ser importante a existência de cotas, assim como na criação de oportunidades de atuação para as mulheres de forma igualitária, e ainda na necessidade de capacitações para o empoderamento feminino com a finalidade de as mulheres se sentirem motivadas a querer esse tipo de posição, aliado ao desejo inicial da parte delas de se disponibilizarem e de quererem exercer essas funções.

**Por fim, sobre existirem ou não dificuldades na participação em capacitações, pós-graduações, cursos, escolas ou CEAFs (Centros de Estudo de Aperfeiçoamento Profissional), 48,3% das mulheres das cinco regiões responderam que não têm essas dificuldades, e 44,9% responderam afirmativamente.**

Na Região **Norte**, 25% das mulheres responderam que sim, que têm dificuldade em participar desses cursos, invocando limitações por questões pessoais e familiares. Já 75% das promotoras e procuradoras em causa referiram que não sentem essa dificuldade, salientando que não é uma questão de gênero, mas sim uma questão orçamentária.

No **Nordeste**, 41,6% das promotoras e procuradoras responderam também em sentido afirmativo, referindo acima de tudo as questões de acumulação do trabalho e das suas obrigações familiares como justificação para as suas dificuldades em participar desses cursos. Já 33,3% das mulheres referiram alguma dificuldade na participação em capacitações, pós-graduações, cursos, escolas e CEAFs, tendo salientado que a participação nestes casos também é dificultada devido ao fato de as opções de cursos não serem conciliáveis com a vida pessoal e familiar.

Já no **Centro-Oeste**, todas as mulheres a quem foi colocada essa questão referiram ter dificuldades em frequentar esses cursos, invocando, entre outros, os seguintes motivos: as mulheres geralmente não são convidadas ou lembradas para dar palestras, cursos, ou para compor mesas; os convites nunca acontecem, ou apenas surgem para temas considerados “femininos”. Por fim, as inquiridas referiram que não há uma representação proporcional de mulheres e de homens nas mesas e nas palestras – que são praticamente todas masculinas –, pelo que é preciso conquistar espaços e quebrar barreiras nesse nível.

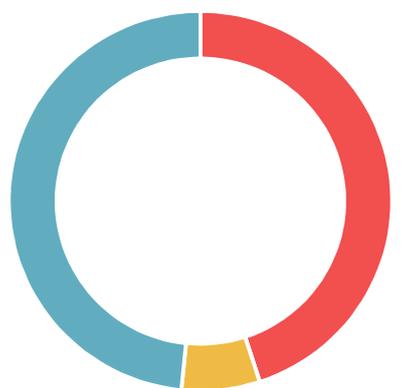
No **Sudeste** do Brasil, 75% as promotoras e procuradoras inquiridas responderam que não sentem dificuldades em participar de cursos, e 25% referiram ter dificuldades na participação em capacitações, cursos, escolas ou CEAFs. Contudo, as justificações e explicações foram variadas, tendo sido invocadas várias dificuldades, tais como a dificuldade em acompanhar a quantidade de ofertas ao acumular determinadas funções, tendo sido relatados casos de colegas com dificuldades devido à compatibilização da família com o trabalho. A localização no interior do país e as dificuldades de movimentação foram também referidas como entraves, assim como o tamanho dos Estados Federais. Como solução, foi proposta a possibilidade de aulas *online* ou de ensino a distância, com a respetiva melhoria da tecnologia e do acesso à internet.

Para concluir, na Região **Sul**, 66,6% das respostas das mulheres a quem foi colocada essa questão foram no sentido de não terem dificuldades nesse âmbito, e 33,3% disseram que têm dificuldades na participação de capacitações, cursos, escolas ou CEAFs. As respostas em sentido afirmativo centraram-se no fato de as promotoras e procuradoras inquiridas considerarem que algumas capacitações poderiam ser levadas a cabo no interior do país, já que existem colegas do interior que têm dificuldade em participar desse tipo de curso devido à distância entre eles e o seu local de trabalho, particularmente se viverem fora da capital onde ocorrem normalmente os cursos do MP em causa. Nas respostas em sentido negativo foram apresentados como motivos, por um lado, o fato de as participantes em causa ainda não terem tido interesse nas referidas capacitações, e, por outro lado, o fato de não terem visto grandes dificuldades em fazê-las. Contudo, foi invocado como exceção a essa situação o caso de existirem compromissos em nível de serviço que, por vezes, inviabilizavam a disponibilidade das

promotoras e procuradoras para participar, tendo algumas relatado que até trabalham a distância durante as palestras.

Por fim, foi referido que existem muitas mulheres que não participam desses cursos, e ainda foram mencionados casos de procuradoras e promotoras a quem é vedada a participação em palestras e capacitações na área de violência de gênero, por exemplo.

### Há dificuldade na participação em capacitações/pós-graduações/ escolas/ CEAFs?



■ Sim ■ Pouca ■ Alguma ■ Não

---

# B- UNIÃO EUROPEIA



# 1. Compilação dos discursos e contributos científicos apresentados pela União Europeia nas cinco conferências regionais no Brasil e conclusões

## 1.1 Introdução

Esta iniciativa dá continuidade a uma já profícua colaboração entre a União Europeia (UE) e o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) na área da igualdade de gênero e do combate à violência contra as mulheres. A parceria entre a UE e o CNMP é uma parceria forte, baseada em convicções profundas e princípios compartilhados, que defendem firmemente que a igualdade de gênero é um elemento fundamental de uma sociedade democrática, justa, tolerante, inclusiva e comprometida em garantir a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

Trata-se de uma cooperação muito frutífera com resultados concretos, como o Formulário Nacional de Risco e Proteção à Vida (FRIDA) no Brasil, um instrumento muito importante para prevenir e enfrentar crimes praticados no contexto de violência doméstica e familiar contra a mulher.

No dia 8 de março de 2019, a Alta representante da União Europeia para a Política Externa e Segurança Comum, Federica Mogherini, referiu o seguinte: "A luta pela igualdade é um dos valores fundamentais da União Europeia e um princípio pelo qual iremos continuar a lutar. A igualdade entre homens e mulheres não constitui exceção. Não é apenas um dever moral, mas também uma questão de justiça social e de acesso igualitário".

Essas conferências sobre "Perspetivas de equidade de gênero no Ministério Público" tiveram o seu início na conferência "Perceção Feminina – Desafios e Horizontes da Carreira no Ministério Público Federal" em junho de 2018.

Essa atividade marcou o modelo de trabalho e a metodologia para o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) poder analisar como fortalecer a sua política de equidade de gênero. Foi uma iniciativa pioneira, muito interativa, de escuta dos desafios e de proposta de soluções, coincidindo com a visão da União Europeia sobre esse tema. Por esse motivo, a UE apoiou a expansão desse modelo inicial a outras cinco regiões do Brasil. Essas cinco Conferências Regionais foram assim de vital importância no processo de diálogo entre o Brasil e a União Europeia. Esse projeto foi pioneiro e seguramente será um exemplo para a troca de boas práticas nessa área.

Desde a sua criação, há 60 anos, a União Europeia é uma defensora dos direitos das mulheres e da igualdade de gênero, tanto na Europa como a nível global. Garantir os mesmos direitos a homens e mulheres torna nossa sociedade mais rica e mais segura. Acresce que a igualdade entre mulheres e homens é um valor fundamental da União Europeia, e esse fato foi evidente, desde o início da sua construção e organização, uma vez que o Tratado de Roma de 1957 incluiu logo de início uma disposição sobre igualdade de remuneração.

No Dia Internacional da Mulher de 2018, a Comissária de Justiça, Consumidores e Igualdade de Gênero da Comissão Europeia, Věra Jourová, referiu também que: "A igualdade de gênero não diz respeito apenas às mulheres. Trata-se da nossa sociedade, da nossa economia e da nossa demografia. Queremos garantir que as mulheres sejam verdadeiramente iguais aos homens perante a lei. Também continuaremos a trabalhar para capacitar as mulheres, para que possam fazer as suas próprias escolhas quando se trata das suas carreiras e das suas famílias".

A luta pela igualdade é um dos valores fundamentais da União Europeia e um princípio pelo qual a UE sempre lutou. Contudo, quando se estuda a história da União Europeia, pouco se fala do papel fundamental das mulheres na sua construção. Assim que puderam, as mulheres começaram a ocupar espaço em nível da política local e batalharam também para ocupar o seu lugar nas instituições da UE. Simone Veil, que faleceu em 2017, deixou a sua marca na construção europeia. Sobreviveu ao campo de concentração de Auschwitz-Birkenau, e as experiências traumáticas que viveu durante a Segunda Guerra Mundial estão na origem do seu compromisso para com uma Europa unificada.

Após a sua morte, o presidente do Parlamento Europeu, Antonio Tajani, referiu-se a ela como "a grande presidente do Parlamento Europeu, consciência da UE, ativista contra o antissemitismo e defensora dos direitos das mulheres", acrescentando que "a sua mensagem sobre as mulheres e o antissemitismo mantém toda a sua relevância".

Foi uma das juízas mais feministas de todos os tempos na França, e foi também uma mulher da política, conhecida pela sua luta no país pela legalização do aborto e pelos seus esforços para melhorar a vida das mulheres e as condições das pessoas detidas. Em 1979, é a primeira de duas mulheres Presidentes eleitas do Parlamento europeu, tendo exercido o seu mandato até 1982. Foi assim simultaneamente presidente do primeiro Parlamento diretamente eleito e a primeira mulher a ocupar o cargo de presidente, apresentando-se ainda como a "mulher álibi" devido às diversas funções ministeriais que ocupou nos anos setenta e oitenta. Nas suas palavras: "*a igualdade entre os homens e as mulheres deve ser uma igualdade de princípio, mas também um fator de enriquecimento para a sociedade*".

Já **Louise Weiss**, uma enfermeira francesa durante a Primeira Guerra Mundial, fundou uma revista de política internacional chamada Nova Europa. O seu compromisso com o pacifismo levou-a a refletir sobre as possibilidades de reconciliação entre os países europeus, em especial entre França e a Alemanha, a fim de evitar outra guerra. Publicou especificamente um "memorando sobre a União Federal Europeia", que alguns consideram como uma das bases da construção europeia. Para ela, a paz incluía o envolvimento das mulheres na política. Desde 1934, lutou para promover o sufrágio feminino, criando o movimento "A nova mulher". Membro da Resistência Francesa durante a Segunda Guerra Mundial, retomou depois a sua carreira como jornalista e concentrou-se nas raízes do conflito na Europa e noutros lugares. Em 1968, publicou "Memoirs of a European", um livro em que relata o seu compromisso com uma Europa unida e mais respeitosa para com a igualdade de gênero.

Louise Weiss foi eleita nas primeiras eleições europeias, em 1979, tinha aproximadamente 86 anos e tornou-se a decana do Parlamento Europeu. Como eurodeputada, dedicou-se principalmente à cultura e à juventude, inclusive à criação de uma universidade europeia e ao amplo intercâmbio de professores, tendo exercido o seu mandato até sua morte, em 1983.

Outra mulher que fez com que a UE se tornasse um projeto ainda maior foi Sofia Corradi, a mentora do programa "Erasmus". A sua luta nasceu de uma contrariedade. Em 1958, a italiana voltou dos Estados Unidos da América (EUA) com um Mestrado em Direito Comparado. Como o diploma não era reconhecido no seu país, ela teve de repetir um ano de estudos na Itália para poder se tornar professora de ciências da educação. Anos depois, não tendo digerido a desventura, decidiu fazer algo para que isso não acontecesse novamente com outras pessoas. Tentou então convencer os reitores das universidades, assim como a classe política italiana e europeia da necessidade de intercâmbios universitários. Nas suas inúmeras cartas e entrevistas, explicou que estudar no exterior mudou sua vida. A primeira vitória veio em 1976, quando os cursos e diplomas de francês foram reconhecidos na Itália. Mas foi só em 1987 que a Comissão Europeia, na época do Jacques Delors, criou o conceito de "Erasmus". Fazendo referência ao teólogo holandês Erasme, o acrônimo também significa Esquema de Ação Europeia para a Mobilidade de Estudantes Universitários.

Desde então, mais de quatro milhões de estudantes já se beneficiaram de uma bolsa de estudos para passar um semestre ou um ano noutro país europeu. Estima-se que tenham nascido um milhão de "bebês Erasmus", oriundos de casais que se encontraram durante esses intercâmbios. O Erasmus foi depois ampliado para pessoas em formação e trabalhadores/as jovens, sendo uma das realizações mais concretas da UE. Essas são apenas algumas das mulheres inspiradoras na história da União Europeia.

Existe assim uma responsabilidade coletiva para com as novas gerações, não só na União Europeia, mas também no Brasil, e sobretudo da parte de mulheres em posições de liderança, para que as meninas e as adolescentes percebam que também um dia podem ser líderes.

O empoderamento das mulheres não é apenas algo correto que se deve fazer. É também a opção mais inteligente e mais humana. O empoderamento das mulheres passa também pela visão de uma imagem de êxito de mulheres no poder. Se as mulheres mais jovens virem só homens no sistema judiciário, isso não representa uma mensagem positiva em nível político, o que deve ser no sentido de encorajar e impulsionar as meninas e as mulheres a aceitarem esse tipo de desafios.

Um outro desafio importante é evitar dar passos atrás, defender o que foi conquistado e defendê-lo em conjunto com os homens que ajudaram as mulheres nessas conquistas.

Atualmente a Europa está entre os lugares mais seguros e mais igualitários para meninas e mulheres no mundo. O número de mulheres empregadas atingiu níveis historicamente elevados, e mais e mais mulheres estão em posições de poder hoje. Mas isso não significa que a luta tenha terminado, ou que essas conquistas devem ser tomadas como garantidas. Também na Europa, muitas mulheres ainda enfrentam desafios, desigualdades e ameaças nas suas vidas quotidianas: abusos e assédio, salários mais baixos, assim como menos oportunidades de emprego e carreira. E isso é inaceitável.

Um aspeto particularmente preocupante é também a banalização do discurso de ódio sexista, especialmente *online*, mas também em público. As palavras são importantes e podem levar a ações. Elas podem ser um primeiro passo para um tratamento desigual ou até para a violência física. É importante que todas as pessoas demonstrem tolerância zero em relação ao discurso de ódio e a todas as formas de violência e discriminação contra as mulheres.

Assim, a ideia de igualdade de gênero não se reduz a uma simples eliminação de diferenças, já que as diferenças entre os gêneros podem ser mutuamente enriquecedoras.

A questão de gênero é, na maioria das vezes, uma falta do reconhecimento desse enriquecimento mútuo. É impossível não reconhecer o enriquecimento que surge dessas diferenças se considerarmos a transformação profunda produzida pela entrada das mulheres no judiciário, na política, assim como em todas as áreas do mundo laboral. As mulheres devem poder participar plenamente de todos os aspetos da sociedade – política, social e econômica e também jurídica. Sem elas, nunca será alcançado um desenvolvimento verdadeiramente sustentável para todas as pessoas.

O valor da diferença não tem que ser visto assim como um valor "contra", antes pelo contrário. Existem inúmeros estudos de vários institutos internacionais de pesquisa que confirmam o imenso potencial das mulheres. A economia global crescerá de 12 a 28 trilhões de dólares (US\$) até 2025 se as mulheres participassem da força de trabalho na mesma proporção que os homens – um aumento de 26% e quase equivalente aos Produtos Internos Brutos (PIB) combinados dos EUA e da China. E, segundo a OCDE, se as mulheres tivessem o mesmo acesso aos recursos produtivos que os homens, poderiam aumentar os rendimentos das suas fazendas entre 20% e 30% e ampliar a produção agrícola total. Isso poderia tirar cerca de 100-150 milhões de pessoas da fome no mundo.

A presença das mulheres no mundo do trabalho deve não só ser visível, mas deve também permitir aos homens libertarem-se definitivamente do pesado papel que historicamente os colocou como paradigma e modelo para o "outro gênero".

Em conclusão, a luta pela equidade de gênero não pode se reduzir à celebração do dia 8 de março ou à organização de seminários e conferências. A luta pela igualdade tem que ir além de tudo e todos/as, homens e mulheres, uma luta de cada momento e de cada dia. Não é possível construir uma sociedade progressista sem trabalhar a igualdade de gênero.

---

## 1.2 A promoção da equidade de gênero da União Europeia – desafios e avanços

Sendo a igualdade de gênero necessária para alcançar o desenvolvimento sustentável em benefício das gerações futuras, não é por acaso que a União Europeia tem lutado incessantemente para garantir que o objetivo número cinco, relativo à igualdade de gênero, seja claramente incluído nos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da ONU (ODS). A União Europeia lutou para que esse fosse um objetivo autônomo na agenda dos ODS, para que não fosse meramente feita uma abordagem integrada de gênero – o chamado *mainstreaming* de gênero – em relação aos outros objetivos de desenvolvimento sustentável da ONU.<sup>1</sup>

Tanto a União Europeia (UE) como o Brasil enfrentam desafios no tema que foi objeto deste relatório. As mulheres europeias, por exemplo, ainda ganham menos em trabalhos iguais em comparação com os homens, e essa disparidade acentua-se ainda mais depois de se aposentarem. Ou seja, embora as mulheres europeias tenham uma escolaridade melhor que a dos homens, estas ainda ganham 16% a menos por hora (em trabalhos iguais) em comparação com os homens.<sup>2</sup> Essas disparidades salariais entre homens e mulheres não são apenas injustas como princípio, mas também na prática, já que colocam as mulheres em situações precárias ao longo da sua carreira, que se acentuam ainda mais depois de se aposentarem: as disparidades entre homens e mulheres em nível das pensões é de 36,6 %.

Acresce que as mulheres na Europa representam somente ¼ (um quarto) dos altos cargos diretos das maiores empresas registradas na UE, e a participação ativa e numericamente significativa das mulheres na política ainda não foi atingida. Só três Estados-Membros da UE têm mais de 40% de mulheres deputadas, e só seis têm mais de 20%. Também no Brasil, mesmo com maior taxa de escolaridade, as mulheres continuam sub-representadas nos cargos gerenciais do Ministério Público e nas esferas da vida pública,<sup>3</sup> de tal forma que, por exemplo, o Brasil ocupa o lugar número 152 entre os 190 países que informaram a ONU da percentagem de lugares ocupados por mulheres no Parlamento.<sup>4</sup> Em cargos eletivos, a participação feminina é muito baixa, o que também se reflete em nível municipal.<sup>5</sup>

Voltando à União Europeia, tem-se verificado o crescimento das mulheres doutoradas (com Phd.), passando dos 43% (relativo ao total) em 2004 até aos 47% em 2014, assim como 16% de mulheres a exercer cargos de chefia em instituições de pesquisa da UE em 2004, alcançando 21% em 2013.

<sup>1</sup> Contributo transmitido durante a primeira conferência regional de Manaus pela Conselheira Domenica Bumma, Chefe de Secção para os Assuntos Políticos, Económicos e de Informação da Delegação da União Europeia no Brasil.

<sup>2</sup> De acordo com os últimos dados da Comissão Europeia, a disparidade salarial média situa-se em 16%. Vide "Dia Europeu da Igualdade Salarial", Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 2018, disponível em: <<http://cite.gov.pt/pt/acite/3novembro2018.html>> (consultado em: 15 fev. 2019). Ver também "The gender pay gap situation in the EU", Comissão Europeia, 2018, disponível em: <[https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en)> (consultado em: 15 fev. 2019).

<sup>3</sup> "Mulheres ocupam apenas 39% de cargos de poder no Ministério Público", disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-jun-24/mulheres-ocupam-apanas-39-cargos-poder-ministerio-publico>> (consultado em: 15 fev. 2019). Ver também estudo "Cenários de Gênero – Reflexão, Pesquisa e Realidade", Conselho Nacional do Ministério Público, 2018, pg. 5, disponível em: <[http://www.cnmp.mp.br/portal/images/20180625\\_CENARIOS\\_DE\\_GENERO\\_v.FINAL\\_3.1\\_1.pdf](http://www.cnmp.mp.br/portal/images/20180625_CENARIOS_DE_GENERO_v.FINAL_3.1_1.pdf)> (consultado em: 15 fev. 2019).

<sup>4</sup> Estudo "Cenários de Gênero – Reflexão, Pesquisa e Realidade", Conselho Nacional do Ministério Público, 2018, pg. 5., disponível em: <[http://www.cnmp.mp.br/portal/images/20180625\\_CENARIOS\\_DE\\_GENERO\\_v.FINAL\\_3.1\\_1.pdf](http://www.cnmp.mp.br/portal/images/20180625_CENARIOS_DE_GENERO_v.FINAL_3.1_1.pdf)> (consultado em: 15.02.2019). Ver também "Em ranking de 190 países sobre presença feminina em Parlamentos, Brasil ocupa 152ª posição", disponível em: <<https://g1.globo.com/politica/noticia/em-ranking-de-190-paises-sobre-presenca-feminina-em-parlamentos-brasil-ocupa-a-152-posicao.ghtml>> (consultado em: 15 abr. 2019). Vide ainda: "Nadine Gasman, Representante da ONU Mulheres no Brasil, será nova Ministra das Mulheres no México", disponível em: <<https://agenciapatriagalva.org.br/tag/onu-mulheres/?print=pdf-search>> (consultado em: 14 maio 2019); "Conquistas das mulheres brasileiras são irreversíveis", disponível em: <<https://www.metropoles.com/brasil/direitos-humanos-br/nadine-gasman-conquistas-das-mulheres-brasileiras-sao-irreversiveis>> (consultado em: 10 mar. 2019) e "Mulheres ocupam apenas 39% de cargos de poder no Ministério Público" disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-jun-24/mulheres-ocupam-apanas-39-cargos-poder-ministerio-publico>> (consultado em: 15 fev. 2019).

<sup>5</sup> "Mulheres chefiam MPs em apenas três Estados", disponível em: <<https://politica.estadao.com.br/noticias/geral,mulheres-chefiam-procuradorias-em-apanas-tres-estados,70001902615>> (consultado em: 14 maio 2019).

Verifica-se assim que, apesar de existir crescimento, ele ainda é lento. Especificamente em relação ao setor jurídico, apesar de as mulheres na União Europeia terem tardado a entrar, houve progresso, já que dados recentes mostram que 60% das estudantes e graduadas em direito são mulheres.<sup>6</sup>

No entanto, demonstra-se aqui que a proporção de mulheres nas profissões jurídicas diminui conforme a antiguidade nos cargos. Nos supremos tribunais europeus a média da divisão é de dois terços de homens para um terço de mulheres.

Uma das explicações avançadas pelo estudo é o fato de as mulheres ainda serem prejudicadas por percepções ultrapassadas de que são emocionais, facilmente influenciáveis, tendenciosas e incapazes de ver “o grande plano”.<sup>7</sup>

Outra das razões passa pelo fato de as mulheres não terem à sua disposição as ligações e conexões entre elas que existem para os homens – o chamado *networking*.<sup>8</sup> Isto, aliado à cultura masculina reinante nas profissões do setor jurídico em geral, e ao fato de os processos de promoção e nomeação serem pouco transparentes, com compromissos fracos para com a diversidade, leva as mulheres a se encontrem numa posição de desvantagem considerável.<sup>9</sup>

Outro resultado transversal encontrado foi a dificuldade da conciliação do duplo papel de mãe e de profissional, com o embate frustrante com a chamada “parede da maternidade”, devido à falta de apoio e flexibilidade nas práticas laborais.<sup>10</sup>

As mulheres na Europa também continuam a ter mais dificuldades que os homens em ascender a formas de financiamento de projetos, tais como o *crowdfunding*, apesar de terem mais sucesso quando alcançam esse mesmo financiamento comparativamente aos homens.

Por fim, uma das estatísticas mais perturbadoras prende-se com o fato de, em média, 44% dos europeus e europeias pensarem que as mulheres devem cuidar das suas casas e famílias. Isso significa que num terço dos Estados-Membros da EU pelo menos 70% dos europeus e europeias pensam dessa forma.

De acordo com um estudo do Parlamento Europeu no âmbito da Direção Geral das Políticas Internas da União Europeia sobre equilíbrio de gênero nas profissões da área jurídica, os estereótipos de gênero persistem também nessa área profissional na União Europeia. Isso é preocupante, dado que, como o estudo refere, esse setor profissional tem consciência implícita da criação de regras na área da igualdade.<sup>11</sup>

### 1.3 Respostas da União Europeia a estes desafios

No fim de 2017, foi lançado um Plano de Ação (2017-2019) pela Comissão Europeia para combater a desigualdade salarial,<sup>12</sup> com oito grandes vertentes de ação, entre as quais a melhoria da aplicação do princípio da igualdade salarial, o combate à segregação profissional e setorial, quebrar o “teto de vidro” e ainda denunciar as desigualdades e os estereótipos, e reforçar parcerias para combater as disparidades salariais entre homens e mulheres.

No contexto do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, a União Europeia tomou também medidas para permitir aos/às progenitores/as e cuidadores/as que exercem uma atividade profissional progredir melhor na sua carreira, tendo ao mesmo tempo a possibilidade de cuidar das suas famílias.<sup>13</sup>

<sup>6</sup> “Mapping the representation of Women and Men in Legal Professions across the EU”, Direção Geral de Políticas Internas da União, 2017, pg. 15, disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL\\_STU\(2017\)596804\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)> (consultado em: 15 maio 2018).

<sup>7</sup> Idem, pg. 20.

<sup>8</sup> Idem, pgs. 35,43,45, 86, 90.

<sup>9</sup> Idem, pgs. 20, 33, 44.

<sup>10</sup> Idem, pg 31.

<sup>11</sup> Idem, pg 13.

<sup>12</sup> “Concretizar o Pilar Europeu dos Direitos Sociais – Comissão toma primeiras iniciativas concretas”, Comissão Europeia, 2017, disponível em: <[http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-17-1006\\_pt.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-1006_pt.htm)> (consultado em: 28 abr. 2019).

<sup>13</sup> “European Pillar of Social Rights: building a more inclusive and fairer European Union”, website da Comissão Europeia, disponível em: <[https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights\\_en](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en)> (consultado em: 15 jul. 2019).

Foi produzido também um documento com guias de ação a longo prazo: o Compromisso Estratégico da UE para a Igualdade de Gênero (2015-2019), que é um documento como orientações de ação a longo prazo. Entre os cinco princípios desse Compromisso Estratégico, temos a igualdade na independência econômica e a igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor.

Anualmente, mede-se assim o pulso à situação da equidade de gênero no âmbito da União Europeia e também ao conjunto dos Estados-Membros, por meio de relatórios sobre a igualdade entre mulheres e homens na UE. Foi ainda instituído o Dia Europeu da Igualdade Salarial (*European Equal Pay Day*), comemorado em 3 de novembro em 2018, assinalando assim o momento em que, nesse ano, simbolicamente, as mulheres deixaram de ser pagas quando comparadas com os seus colegas homens, restando ainda 16% do ano de trabalho.<sup>14</sup>

Recentemente, foram concedidos também 3,3 milhões de euros a projetos que visam a lutar contra os estereótipos no que diz respeito à orientação profissional e às opções de carreira. E, por fim, no dia 13 de junho de 2019, o Conselho Europeu adotou conclusões preconizando ações a serem implementadas pelos Estados-Membros para poderem acabar com a desigualdade salarial.

Por fim, foi também levada a cabo uma revisão da legislação do Parlamento Europeu e do Conselho Europeu, de 5 de julho de 2006, relativamente à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.<sup>15</sup> Estes são apenas alguns dos elementos que podem ser referidos neste relatório para mostrar o esforço diário e contínuo da UE para fortalecer e efetivar a equidade de gênero.

Outro fato digno de nota é que, em pelo menos 15 Estados-Membros, as políticas de gênero são incluídas na lei com caráter obrigatório. Em 24 Estados-Membros há capítulos específicos nos seus planos de ação, e três Estados-Membros têm especificamente planos de ação dedicados inteiramente ao tema da equidade de gênero.<sup>16</sup>

Também não deve ser desconsiderado o papel de *watchdog*<sup>17</sup> da sociedade civil diante desses temas, não só em relação ao setor privado, mas também em relação à administração pública.

Estamos assim perante um trabalho que ainda está em evolução. Para a UE, alcançar a equidade de gênero é assim *work in progress*. A igualdade de gênero não é, portanto, uma mera quimera, mas sim uma meta alcançável. Este projeto com essa série de conferências é uma demonstração clara desse fato. No longo e difícil caminho para a igualdade de gênero, cada passo para a frente é uma conquista.

## 1.4 Conclusões

A UE introduziu legislação para promover a igualdade no trabalho, que foi ratificada por todos os Estados-Membros, muitos dos quais instituíram medidas adicionais para assegurar que as mulheres e outras pessoas sub-representadas da sociedade saíssem da sua posição de desvantagem, tais como políticas de paridade na França ou quotas na função pública na Alemanha.<sup>18</sup>

<sup>14</sup> “Dia da Igualdade Salarial: Declaração do primeiro vice-presidente Frans Timmermans e das comissárias Marianne Thyssen e Věra Jourová”, Comissão Europeia, 2018, disponível em: <[http://europa.eu/rapid/press-release\\_STATEMENT-18-6184\\_pt.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_STATEMENT-18-6184_pt.htm)> (consultado em: 15 jun. 2019).

<sup>15</sup> Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, Jornal Oficial da União Europeia, 2006, disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32006L0054>> (consultado em: 17 jul. 2019).

<sup>16</sup> *Governmental Gender Equality Bodies*, Website do Instituto Europeu para a Igualdade de Género, disponível em: <<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/institutions-and-structures/eu-member-states>> (consultado em: 18 jul. 2019).

<sup>17</sup> *Watchdog*: termo em inglês que define a função de monitorização social da parte de uma determinada entidade de determinadas atividades, pessoas ou situações.

<sup>18</sup> *Mapping the representation of Women and Men in Legal Professions across the EU*, Direção Geral de Políticas Internas da União, 2017, pg. 27, disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL\\_STU\(2017\)596804\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)> (consultado em: 15 maio 2018).

Mas também há outras medidas, tais como processos de recrutamento transparentes e imparciais, com o estabelecimento de entidades de monitorização independentes, com mandatos claros e poderes suficientes.<sup>19</sup>

Especificamente, como possíveis soluções para o desequilíbrio de gênero nas profissões jurídicas na União Europeia, a UE avançou com a questão das quotas para mitigar o desequilíbrio, e há exemplos de sucesso, como os sistemas de quotas para a seleção de magistradas para a Corte Penal Internacional (com 50% de mulheres em 2016) ou o Tribunal Europeu de Direitos Humanos (com 36% de mulheres em 2016).<sup>20</sup>

Alguns países da UE aplicaram também sistemas semelhantes – por exemplo, a Bélgica, a França e a Holanda.<sup>21</sup> No entanto, também podem-se produzir avanços com outras medidas, tais como práticas laborais mais flexíveis, a fim de lutar contra a tendência de as mulheres se verem obrigadas a mudar o seu comportamento a fim de serem “assimiladas” pela cultura laboral dominante.<sup>22</sup>

Por exemplo, entre as medidas propostas para melhorar especificamente a igualdade de gênero no trabalho nas profissões jurídicas é proposta uma maior análise e desenvolvimento de planos de ação, assim como o estabelecimento e promoção não só do *networking*<sup>23</sup>, mas também do *mentoring*<sup>24</sup> para mulheres nas profissões jurídicas, reforçando a estrutura dessas mesmas redes. Por fim, é também proposta a educação no judiciário para a igualdade de gênero, com o envolvimento dos meios acadêmicos.<sup>25</sup>

É também importante poder perceber a possível correlação entre a situação das mulheres dentro de uma instituição e a atuação dessa instituição em matéria de gênero. Sem a participação da mulher como agente no processo de formação da própria norma que rege a atuação da instituição (por ex., nas bancadas de concurso, nos mecanismos de avaliação de desempenho, etc.), é difícil atingir a efetiva igualdade nas práticas institucionais.

Especificamente em relação à estrutura interna do Serviço Europeu de Ação Externa (SEAE) da União Europeia, sobre dados de setembro de 2018, o SEAE contava com um total de 4.150 funcionários/as, repartidos/as entre 2.015 na sede e 2.135 nas Delegações da UE. Embora se tenha verificado um aumento da proporção de mulheres chefes de delegação (Embaixadoras) desde a sua criação, a percentagem de nomeações de mulheres como chefes de delegação do SEAE era de 25% em setembro de 2018. Verificou-se assim uma melhoria de dados do mesmo mês em 2011, que eram de 17%. Existe assim uma evolução, mas é, mais uma vez, lenta. As autoridades europeias atualmente pretendem alcançar os 40% de mulheres como Chefes de Delegação da UE (Embaixadoras) até ao fim de 2019. Uma meta ambiciosa, mas que a União Europeia considera ser possível.

Quanto ao Brasil, o estudo Cenários de Gênero, lançado pelo Conselho Nacional do Ministério Público, analisou a representatividade das mulheres nas suas lideranças, com a constatação no seu relatório mais recente de que as mulheres ocupavam apenas 39% dos cargos de poder.<sup>26</sup>

O objetivo do relatório passa por permitir a elaboração de políticas estratégicas na área da igualdade e estimular o debate dos obstáculos que dificultam o acesso das mulheres a cargos mais elevados, já que também no Brasil se verifica a percepção errada do papel que a mulher vai exercer no poder.<sup>27</sup>

<sup>19</sup> Idem, pgs. 32-35.

<sup>20</sup> Idem, pg. 36.

<sup>21</sup> Idem, pgs. 25,37,40.

<sup>22</sup> Idem, pg. 44.

<sup>23</sup> *Networking*: termo em inglês que indica a capacidade de estabelecer uma rede de contatos ou uma conexão com algo ou com alguém. É um sistema de suporte onde existe a partilha de serviços e informação entre pessoas ou grupos com interesses comuns.

<sup>24</sup> *Mentoring*: termo em inglês, sinónimo de “tutoria” ou “mentoria”. Ferramenta de desenvolvimento profissional que consiste em uma pessoa experiente ajudar outra menos experiente.

<sup>25</sup> *Mapping the representation of Women and Men in Legal Professions across the EU*, Direção Geral de Políticas Internas da União, 2017, pgs. 35-36 e 88. Disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL\\_STU\(2017\)596804\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)> (consultado em: 15 maio 2018).

<sup>26</sup> Estudo Cenários de Gênero – Reflexão, Pesquisa e Realidade, Conselho Nacional do Ministério Público, 2018, pg. 5., disponível em: <[http://www.cnmp.mp.br/portal/images/20180625\\_CENARIOS\\_DE\\_GENERO\\_v.FINAL\\_3.1\\_1.pdf](http://www.cnmp.mp.br/portal/images/20180625_CENARIOS_DE_GENERO_v.FINAL_3.1_1.pdf)> (consultado em: 15 fev. 2019)

<sup>27</sup> Estudo Cenários de Gênero é apresentado no 9º Congresso Brasileiro de Gestão do MP», website do CNMP, 2018, disponível em: <<http://www.cnmp.mp.br/portal/todas-as-noticias/11568-estudo-cenarios-de-genero-e-apresentado-no-9-congresso-brasileiro-de-gestao-do-mp>> (consultado em: 11 fev. 2019).

Superar esses estereótipos é assim essencial para ultrapassar, por exemplo, a naturalização da relação da mulher com a família, com a maternidade ou com o lar, já que esses estigmas não só representam um custo econômico e social, mas são também psicologicamente danosos para as mulheres, envolvendo a sua desvalorização, depreciação e – em muitos casos – silenciamento.<sup>28</sup>

São os homens que assumem com mais frequência os chamados “cargos de confiança”, já que são predominantemente escolhidos como secretários-gerais, chefes de gabinete e assessores, estando também em maioria nos conselhos superiores, nos colégios de procuradores e nas subprocuradorias.<sup>29</sup> O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística concluiu que as mulheres continuam ainda a receber menos ¾ (três quartos) dos salários em comparação com os homens.<sup>30</sup>

As mulheres representam mais de 50% da população brasileira,<sup>31</sup> mas continuam sub-representadas.<sup>32</sup> E não nos podemos esquecer, em particular, de mulheres negras e mulheres indígenas, assim como outros grupos de mulheres sub-representados.<sup>33</sup> Mas a representatividade não basta. É necessário disputar espaços de poder na carreira e criar mecanismos que rompam com o *status quo*. São necessárias medidas mais assertivas.<sup>34</sup> Lutar pela igualdade de gênero é assim, indubitavelmente, uma decisão política,<sup>35</sup> e a igualdade de gênero é também um pilar da democracia.<sup>36</sup> Assim sendo, é necessário, hoje mais do que nunca, aumentar a conscientização do público e mudar as mentalidades e os estereótipos sociais.

A ONU Mulheres no Brasil recomenda a paridade total – 50/50, sendo o primeiro passo por meio de ações afirmativas. Mas para isso é necessário um compromisso social e vontade política para propor leis, políticas públicas e recursos apropriados.<sup>37</sup> Mas, mesmo com o tão desejado equilíbrio de gênero entre as pessoas que trabalham no setor jurídico, todas e todos temos de garantir que a aplicação do direito em si não seja um instrumento opressivo, mas sim de promoção da igualdade.<sup>38</sup> A equidade de gênero não é uma luta das mulheres, é uma luta de todas as pessoas, por isso a UE considera importante ter em conta todos os homens que cada dia, em silêncio, simplesmente respeitando, aplicam as regras, ajudando, não discriminando, fazendo avançar esse tema em cada uma de suas empresas, em cada um de seus escritórios, sejam públicos ou privados. Assim, os homens podem e devem ser aliados nesse âmbito.<sup>39</sup>

<sup>28</sup> Mulheres no Ministério Público: em debate a desigualdade de gênero, disponível em: <<https://agenciapatriciagalvao.org.br/mulheres-de-olho/politica/mulheres-no-ministerio-publico-em-debate-desigualdade-de-genero/?print=pdf>> (consultado em: 8 fev. 2019).

<sup>29</sup> Estudo Cenários de Gênero – Reflexão, Pesquisa e Realidade, Conselho Nacional do Ministério Público, 2018, pg. 15-17, disponível em: <[http://www.cnmp.mp.br/portal/images/20180625\\_CENARIOS\\_DE\\_GENERO\\_v.FINAL\\_3.1\\_1.pdf](http://www.cnmp.mp.br/portal/images/20180625_CENARIOS_DE_GENERO_v.FINAL_3.1_1.pdf)> (consultado em: 15 fev. 2019) e “Mulheres ocupam apenas 39% de cargos de poder no Ministério Público”, disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-jun-24/mulheres-ocupam-apanas-39-cargos-poder-ministerio-publico>> (consultado em: 15 fev. 2019).

<sup>30</sup> Mulheres ocupam apenas 39% de cargos de poder no Ministério Público, disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-jun-24/mulheres-ocupam-apanas-39-cargos-poder-ministerio-publico>> (consultado em: 15 fev. 2019).

<sup>31</sup> Mulheres chefiam MPs em apenas três Estados, disponível em: <<https://politica.estadao.com.br/noticias/geral,mulheres-chefiam-procuradorias-em-apanas-tres-estados,70001902615>> (consultado em: 14 maio 2019).

<sup>32</sup> Mulheres ocupam apenas 39% de cargos de poder no Ministério Público, disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-jun-24/mulheres-ocupam-apanas-39-cargos-poder-ministerio-publico>> (consultado em: 15 fev. 2019).

<sup>33</sup> Mulheres chefiam MPs em apenas três Estados, disponível em: <<https://politica.estadao.com.br/noticias/geral,mulheres-chefiam-procuradorias-em-apanas-tres-estados,70001902615>> (consultado em: 14 maio 2019).

<sup>34</sup> Mulheres no Ministério Público: em debate a desigualdade de gênero, disponível em: <<https://agenciapatriciagalvao.org.br/mulheres-de-olho/politica/mulheres-no-ministerio-publico-em-debate-desigualdade-de-genero/?print=pdf>> (consultado em: 8 fev. 2019).

<sup>35</sup> “Mulheres ocupam apenas 39% de cargos de poder no Ministério Público”, disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-jun-24/mulheres-ocupam-apanas-39-cargos-poder-ministerio-publico>> (consultado em: 15 fev. 2019) e “Mulheres chefiam MPs em apenas três Estados”, disponível em: <<https://politica.estadao.com.br/noticias/geral,mulheres-chefiam-procuradorias-em-apanas-tres-estados,70001902615>> (consultado em: 14 maio 2019).

<sup>36</sup> “Mulheres no Ministério Público: em debate a desigualdade de gênero”, disponível em: <<https://agenciapatriciagalvao.org.br/mulheres-de-olho/politica/mulheres-no-ministerio-publico-em-debate-desigualdade-de-genero/?print=pdf>> (consultado em: 8 fev. 2019).

<sup>37</sup> “Mulheres chefiam MPs em apenas três Estados”, disponível em: <<https://politica.estadao.com.br/noticias/geral,mulheres-chefiam-procuradorias-em-apanas-tres-estados,70001902615>> (consultado em: 14 maio 2019).

<sup>38</sup> DUARTE, Madalena. Violência doméstica e a sua criminalização em Portugal: obstáculos à aplicação da lei. Sistema Penal & Violência. **Revista Eletrônica da Faculdade de Direito**, Programa de Pós- Graduação em Ciências Criminais, Pontifícia Universidade Católica de Rio Grande do Sul – PUCRS, 2011, pgs. 1,4,5,7, disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/sistemapenalviolencia/article/view/9842/7583>> (consultado em: 20 fev. 2019).

<sup>39</sup> Gloria Cordes Larson Center for Women and Business, *Men as Allies: Engaging Men to Advance Women in the Workplace*, Curated Research Report, Bentley University, disponível em: <[https://wit.abcd.harvard.edu/files/wit/files/cwb\\_men\\_as\\_allies\\_research\\_report\\_spring\\_2017.pdf](https://wit.abcd.harvard.edu/files/wit/files/cwb_men_as_allies_research_report_spring_2017.pdf)> (consultado em: 20 fev. 2019).

Este relatório pretendeu dar conta e avaliar os entraves à progressão das mulheres no Ministério Público do Brasil, perguntando, entre outros aspectos, quanto tempo uma mulher demorava a chegar à capital ou a um cargo fixo, ou se comprometia a sua carreira em função da maternidade ou da deslocação da família.<sup>40</sup>

Pretendeu-se também questionar se havia ou não equilíbrio de gênero na aprovação de mulheres para entrarem na carreira, se havia ou não paridade de gênero nas bancas dos concursos e nos principais espaços de poder e decisão.<sup>41</sup> Questionou-se ainda se se verificavam mudanças comportamentais no relacionamento profissional, se as mulheres eram igualmente consultadas nos processos de decisão e qual era o nível de intolerância à liderança das mulheres.<sup>42</sup> Essas foram só algumas perguntas consideradas essenciais para se continuar a erradicar mecanismos de exclusão e discriminação de gênero.<sup>43</sup>

O direito deve contribuir ativamente para o combate à desigualdade de gênero, assim como outras desigualdades e opressões, proibindo qualquer tipo de discriminação, e obrigando as devidas instâncias a tomar as medidas necessárias para contrariar as situações de verdadeira desigualdade social.<sup>44</sup> O direito está sempre em contínua reelaboração, porque é socialmente construído. Assim, são as dinâmicas sociais que operam essa transformação, que forçam a alteração dos seus mecanismos e que podem impregnar os sistemas jurídicos de visões focadas nos direitos humanos e na igualdade, sendo as teorias feministas do direito um vital contributo para essa luta.

Em conclusão, o Compromisso Estratégico da UE para a Igualdade de Gênero consagra cinco princípios:

- 1- A igualdade na independência econômica.
- 2- A igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor.
- 3- A igualdade na tomada de decisões.
- 4- O combate à violência de gênero, protegendo e apoiando as vítimas.
- 5- A promoção da igualdade de gênero e dos direitos das mulheres em todo o mundo.

Especificamente no Brasil, a Delegação da União Europeia, em conjunto com os Estados- Membros da UE, está plenamente empenhada na implementação do Plano de Ação de Gênero 2016-2020, com as seguintes prioridades:

- i) contribuir para a eliminação de todas as formas de violência contra meninas e mulheres, e de violência de gênero;
- ii) promover o acesso à saúde dos direitos sexuais e reprodutivos, com foco na luta contra as doenças transmissíveis;
- iii) contribuir para o acesso ao trabalho digno e à qualificação profissional;
- iv) promover a participação na governança política, inclusive sobre mudanças climáticas e meio ambiente; e
- v) promover a mudança na cultura institucional.

---

<sup>40</sup> "Mulheres no Ministério Público: em debate a desigualdade de gênero", disponível em: <<https://agenciapatriciagalvao.org.br/mulheres-de-olho/politica/mulheres-no-ministerio-publico-em-debate-desigualdade-de-genero/?print=pdf>> (consultado em: 20 fev. 2019).

<sup>41</sup> Idem.

<sup>42</sup> Idem.

<sup>43</sup> Idem.

<sup>44</sup> DUARTE, Madalena. Violência doméstica e a sua criminalização em Portugal: obstáculos à aplicação da lei. Sistema Penal & Violência. **Revista Eletrônica da Faculdade de Direito**, Programa de Pós - Graduação em Ciências Criminais, Pontifícia Universidade Católica de Rio Grande do Sul - PUCRS, 2011. pg. 10, disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/sistemapenaleviolencia/article/view/9842/7583>> (consultado em: 20 fev. 2019).

A União Europeia considera partilhar firmemente com o Brasil esses princípios gerais, assim como os princípios específicos com o Ministério Público. Assim, com base neles e no valor da troca de experiências entre a UE e o Brasil, foi criada essa parceria, tendo a UE ido ao encontro de regiões do Brasil onde as opiniões em nível regional poderiam trazer experiências e visões essenciais para romper as barreiras que ainda não permitem a partilha e troca de ideias na cultura institucional.

Por fim, a União Europeia reitera o seu firme compromisso em apoiar o Conselho Nacional do Ministério Público na sua agenda para promover a igualdade de gênero, combater a violência contra as mulheres e proteger os direitos humanos, continuando lado a lado com o Brasil, apoiando a luta incansável em busca da igualdade de gênero, que é a prioridade da UE, porque a União Europeia acredita que as mulheres são a esperança de mudança no mundo.



## 2. Introdução e resumo da situação da igualdade de gênero no judiciário na União Europeia

O estudo Cenários de Gênero do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) do Brasil analisou a representatividade das mulheres nas suas lideranças, constatando que ocupavam apenas 39% dos cargos de poder. Refere também que as mulheres do Ministério Público do Brasil continuam a receber apenas cerca de  $\frac{3}{4}$  dos montantes auferidos pelos homens nessa mesma instituição.

O relatório foi lançado no sentido de criar políticas estratégicas na área da igualdade, estimulando o debate relativamente aos obstáculos que dificultam o acesso das mulheres às lideranças no Ministério Público.

Essas e outras perguntas são abordadas neste relatório, com o intuito de contribuir para um retrato mais detalhado do "cenário de gênero" que se vive nos Ministérios Públicos estaduais do Brasil, apresentando sugestões para mitigar os problemas vividos pelas mulheres nesses contextos, e comparando com os resultados de um estudo sobre o equilíbrio de gênero nas profissões jurídicas na União Europeia.

A União Europeia realizou uma pesquisa para as cinco conferências regionais de Promotoras e Procuradoras de Justiça dos Ministérios Públicos Estaduais do Brasil durante o segundo semestre de 2019. Essas conferências sobre perspectivas de igualdade de gênero foram consideradas de vital importância no processo de diálogo entre o Brasil e a União Europeia. Assim, a presente pesquisa da parte da UE visa a salientar algumas perspectivas sobre o tema da representatividade das mulheres nas carreiras jurídicas em geral na União Europeia e no judiciário e Ministérios Públicos de alguns Estados-Membros em particular.

Esta pesquisa pretende assim ser uma adicional dos entraves à progressão das mulheres nas carreiras jurídicas na União Europeia, com enfoque particular nos Ministérios Públicos de alguns Estados-Membros onde, tal como no Brasil, se colocaram perguntas deste tipo: quanto tempo uma mulher demora a chegar à capital, a um cargo fixo? Será que compromete a sua carreira em função da maternidade ou da deslocação da família?

Por outro lado, é necessário verificar a existência (ou inexistência) de mudanças comportamentais no relacionamento profissional entre mulheres e homens. As mulheres são igualmente consultadas nos processos de decisão? Qual é o nível de intolerância à liderança das mulheres?

É necessário confirmar também se há ou não equilíbrio de gênero na aprovação de mulheres para entrarem na carreira, se há ou não paridade de gênero nas bancas dos concursos e nos principais espaços de poder e decisão. Estas são só algumas perguntas essenciais a que precisamos de responder para contribuir para erradicar mecanismos de exclusão e discriminação.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> Mulheres no Ministério Público: em debate a desigualdade de gênero, disponível em: <<https://agenciapatriciagalvao.org.br/mulheres-de-olho/politica/mulheres-no-ministerio-publico-em-debate-desigualdade-de-genero/?print=pdf>> (consultado em: 8 fev. 2019).

### 3. Panorama das mulheres nas carreiras jurídicas na União Europeia e objetivos da pesquisa<sup>46</sup>

A **União Europeia** lutou fortemente para que o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável número cinco relativo à igualdade de gênero fosse um objetivo autônomo na agenda dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. O objetivo era que não fosse meramente feita uma abordagem integrada de gênero – o chamado *mainstreaming* de gênero – em relação aos outros objetivos de desenvolvimento sustentável da ONU.<sup>47</sup>

Dentre os vários aspetos desse Objetivo de Desenvolvimento Sustentável – alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas – podem destacar-se os seguintes subpontos no contexto da presente pesquisa:

- Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública;
- Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis;
- Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e do trabalho doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais;
- Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em todo o mundo;
- Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e a exploração sexual e outros tipos de exploração;
- Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres.

#### 3.1 Resumo

Os dados da União Europeia apresentados são maioritariamente provenientes de um estudo do Parlamento Europeu, realizado no âmbito da Direção Geral das Políticas Internas da União Europeia, sobre equilíbrio de gênero nas profissões da área jurídica. Os resultados deste estudo, datado de 2017, indicam que os **estereótipos de gênero persistem também na União Europeia**, o que é preocupante, dado que o setor profissional das profissões jurídicas tem consciência implícita da criação de regras na área da igualdade.<sup>48</sup>

<sup>46</sup> *Gender Balance Across the Legal Profession*, disponível em: <<https://www.lawsocieties.eu/gender-and-equality/gender-balance-across-the-legal-profession/5063953.article>> (consultado em: 18 fev. 2019).

<sup>47</sup> "Objetivo 5. Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas", *Website* das Nações Unidas Brasil, disponível em: <<https://nacoesunidas.org/pos2015/ods5/>> (consultado em: 11 maio 2019).

<sup>48</sup> *Mapping the representation of Women and Men in Legal Professions across the EU*, Direção Geral de Políticas Internas da União, 2017, pg. 13. Disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL\\_STU\(2017\)596804\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)> (consultado em: 15 maio 2018).

Apesar de as mulheres terem tardado a entrar no setor jurídico na União Europeia, houve progressos, já que dados recentes mostram que **60% das estudantes e graduadas em direito são mulheres** (dados de 2012 a 2015).<sup>49</sup> Contudo, de acordo com resultados de 2015, existiam **apenas 43% de mulheres advogadas**, o que indica uma desconexão significativa entre o número de mulheres que termina o curso de direito e as mulheres que se tornam advogadas.<sup>50</sup> Mais a mais, de acordo com os últimos dados da Comissão Europeia, a **disparidade salarial média na UE situa-se em 16%**.<sup>51</sup>

Esse estudo do Parlamento Europeu e da Direção Geral das Políticas Internas da União Europeia sobre equilíbrio de gênero nas profissões da área jurídica refere vários resultados-chave obtidos relativamente às mulheres no **setor jurídico**, nomeadamente, que a proporção de mulheres nas profissões jurídicas diminui conforme a antiguidade nos cargos.<sup>52</sup>

Verifica-se que a média da divisão entre mulheres e homens nos **supremos tribunais da União Europeia** é de 2/3 (dois terços) de homens em vista de 1/3 (um terço) de mulheres.<sup>53</sup> E, no **setor privado**, os dados referidos revelam que mais homens do que mulheres conseguem o direito a um estágio da sua primeira escolha.<sup>54</sup> Os dados recolhidos demonstram também que as **mulheres Europeias que são advogadas também estão a trabalhar em áreas do direito que têm clientes com um nível econômico mais baixo**, têm menos prestígio e são menos bem pagas em comparação com os seus colegas homens.<sup>55</sup> Os resultados do estudo também mostram que existem números crescentes de mulheres formadas em direito que decidem não optar por trabalhar no setor privado, preferindo o setor da indústria, o setor das organizações sem fins lucrativos ou ainda a função pública.<sup>56</sup>

Como possível solução, avançou-se com a questão das quotas para mitigar o desequilíbrio, e há exemplos de sucesso, como os sistemas de quotas para a seleção de magistradas para a Corte Penal Internacional (Tribunal Penal Internacional ou TPI) que, em 2016, tinha 50% de mulheres, ou o **Tribunal Europeu de Direitos Humanos (TEDH)** – com 36% de mulheres – também em 2016. Como resultado das medidas regulatórias em relação à **Corte Penal Internacional**, verificamos que a proporção de mulheres nunca esteve abaixo dos 39% e que 47% de todos os lugares judiciais foram ocupados por mulheres desde a sua criação. Alguns países da UE aplicaram também sistemas semelhantes – por exemplo, a Bélgica, com o seu Tribunal Constitucional a funcionar de acordo com um sistema de quotas, e também verificamos a existência de sistemas de quotas semelhantes em França ou a Holanda.<sup>57</sup>

O **Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE)** procura permitir o uso de quotas, apesar de ser numa base limitada. Por exemplo, esse tribunal aplica-as onde as mulheres se encontrem sub-representadas numa determinada área (ou onde estejam de outra forma em desvantagem), desde que a medida seja proporcional. Não sendo o sistema de nomeação direta possível, deve ser dada a devida consideração ao mérito dos/as candidatos/as antes de tomar uma medida de ação positiva no sentido de escolher uma pessoa pertencente a um grupo sub-representado.<sup>58</sup>

Por fim, para o **setor privado**, esse estudo do Parlamento Europeu realizado no âmbito da Direção Geral das Políticas Internas da União Europeia sobre equilíbrio de gênero nas profissões da área jurídica **recomenda** várias medidas a fim de encorajar as mulheres a progredirem nas suas respectivas carreiras, entre as quais uma mudança nos seus locais de trabalho, nomeadamente, das práticas laborais

<sup>49</sup> Idem, pgs. 12 e 88.

<sup>50</sup> Idem, pgs. 12 e 62.

<sup>51</sup> "Dia Europeu da Igualdade Salarial", Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 2018, disponível em: <<http://cite.gov.pt/pt/acite/3novembro2018.html>> (consultado em: 15 fev. 2019); Ver também *The gender pay gap situation in the EU*, Comissão Europeia, 2018, disponível em: <[https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en)> (consultado em: 15 fev. 2019).

<sup>52</sup> *Mapping the representation of Women and Men in Legal Professions across the EU*, Direção Geral de Políticas Internas da União, 2017, pg. 86. Disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL\\_STU\(2017\)596804\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)> (consultado em: 15 maio 2018).

<sup>53</sup> Idem pg 51.

<sup>54</sup> Idem, p.23.

<sup>55</sup> Idem, ibidem.

<sup>56</sup> Idem, p.26.

<sup>57</sup> Idem, pgs. 25,36-37e 40.

<sup>58</sup> Idem, 41.

existentes, a fim de proporcionar mais flexibilidade para as mulheres em nível laboral. Contudo, o estudo denuncia também que, infelizmente, não é esse tipo de medidas que prevalece, predominando antes outras medidas no sentido de adaptar as mulheres a uma cultura dominada por homens (por ex. formação para mulheres).<sup>59</sup>

Entre as **medidas para o futuro indicadas** pelo estudo, a análise refere que a União Europeia introduziu legislação para promover a igualdade no local de trabalho que foi ratificada por todos os Estados-Membros, tendo muitos introduzido medidas adicionais a fim de assegurar que as mulheres e outras pessoas sub-representadas na sociedade conseguem sair da sua posição de desvantagem. Como exemplos, temos as políticas internas de partidos políticos na França e os sistemas de quotas na função pública na Alemanha.

No entanto, o relatório em causa recomenda que sejam tomadas medidas no futuro para assegurar que a questão do equilíbrio de gênero seja abordada nas profissões jurídicas. **Algumas das medidas sugeridas são as seguintes:**

- Processos de recrutamento imparciais e transparentes, incluindo o estabelecimento de órgãos independentes de nomeação, com mandatos claros e poderes suficientes;
- Mais análise e desenvolvimento de planos de ação;
- Estabelecimento, aumento e promoção de *networking* e *mentoring* profissional entre as mulheres em carreiras jurídicas, incluindo a melhoria da capacidade e das infraestruturas dessas mesmas redes;
- Educação no judiciário para a igualdade de gênero, particularmente com o envolvimento com os meios académicos;<sup>60</sup>
- Introdução de condições de trabalho mais flexíveis.

---

## 3.2 Metodologia<sup>61</sup>

### a) Alguns dos instrumentos utilizados para angariar informação e bases em que se fundam os dados

O estudo da Direção Geral das Políticas Internas da União Europeia utilizado neste relatório utilizou três metodologias de estudo principais:

- uma análise extensa da literatura existente relativamente ao tema;
- uma recolha de dados de fontes secundárias;
- um processo de consulta de participantes e de partes interessadas.

Assim sendo, o estudo em causa baseou-se maioritariamente em fontes secundárias, com dados já disponíveis, provenientes de outras fontes. Assim, o objetivo desse estudo da Direção Geral das Políticas Internas da União Europeia utilizado e citado neste relatório não consistiu em cobrir as falhas em nível dos dados existentes, sendo que a única fonte primária utilizada foi um inquérito entre os/as participantes.

---

<sup>59</sup> Idem, 44.

<sup>60</sup> Idem, 32-36 e 88.

<sup>61</sup> *Mapping the representation of Women and Men in Legal Professions across the EU*, Direção Geral de Políticas Internas da União, 2017, pg. 15-17. Disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL\\_STU\(2017\)596804\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)> (consultado em: 15 maio 2018).

## b) Análise da literatura existente relativamente ao tema

A fim de mostrar os dados quantitativos num contexto mais abrangente, foi levada a cabo uma análise extensa da literatura existente, incluindo *papers* (ou artigos), estudos e pesquisas sobre o tema da igualdade de gênero nas carreiras jurídicas, assim como a recolha de informação dentro e fora da União Europeia.

A literatura foi analisada com base em argumentos a favor da igualdade de gênero no judiciário, barreiras à igualdade, medidas para promover a igualdade de gênero e ainda debate sobre quotas na área jurídica. O enfoque principal da análise foi na área do judiciário e na área da advocacia, dado que são as profissões jurídicas mais investigadas. Não existe muita investigação ou debate relativamente a outras profissões jurídicas.

O presente relatório extraiu principalmente desse estudo do Parlamento Europeu – realizado no âmbito da Direção Geral das Políticas Internas da UE sobre equilíbrio de gênero nas profissões da área jurídica – os dados relativos ao judiciário em geral e ao Ministério Público em particular.

## c) Dados relativos a profissões jurídicas

A metodologia do estudo supra referida baseou-se maioritariamente na recolha de dados quantitativos de fontes estatísticas Europeias existentes, que estão abertamente disponíveis, a fim de providenciar dados relevantes e a título comparado ao longo do tempo. Os dados incluem juizes/as, presidentes, procuradores/as do Ministério Público, procuradores/as gerais do Ministério Público, membros de ordens profissionais de advogados/as e de sociedades de advogados/as de cada Estado-Membro, assim como pessoas registradas como notários/as nos Estados-Membros. Por fim, foram acrescentados alguns dados relativamente a estudantes e académicos/as.

Os dados relativos ao judiciário (incluindo magistrados/as do Ministério Público, servidores/as e terceirizados/as) em cada um dos Estados-Membros da União Europeia foram recolhidos utilizando informação publicada pela Comissão Europeia para a Eficiência da Justiça (CEPEJ), nomeadamente, os dados comparados resultantes da análise do ano de 2014. Contudo, os relatórios do CEPEJ de 2012, 2014 e 2016 reconhecem as limitações desses mesmos dados.<sup>62</sup>

Assim sendo, o/a leitor/a deve ter presente que toda a informação recolhida está sujeita à interpretação das perguntas feitas pelos/as pesquisadores/as e à informação disponível que melhor "encaixava" para cada Estado-Membro. Outra dificuldade encontrada foi a falta de consistência da informação que estava ou não disponível ("*Not Available*" ou NA), ou não era aplicável ("*Not Applicable*" ou NAP). Em muitos casos, os dados não eram aplicáveis relativamente a alguns anos, ou não estavam disponíveis em relação a outros anos; em certos casos, as instituições tinham dados, e as práticas não tinham mudado (por exemplo, em casos em que num ano os dados não estavam disponíveis, depois não eram aplicáveis e no ano seguinte da recolha não estavam disponíveis novamente).

Isso sugere algumas incongruências na recolha de dados ou nas definições existentes nesses mesmos grupos de dados. Ou seja, foram encontrados inúmeros desafios metodológicos na recolha de dados para esse estudo do Parlamento Europeu sobre equilíbrio de gênero nas profissões da área jurídica dos quais este relatório está a extrair dados relativos ao judiciário em geral e ao Ministério Público em particular. Esses desafios metodológicos resultam das limitações das estatísticas Europeias em nível

<sup>62</sup> Relatórios disponíveis em: <<https://www.coe.int/en/web/cepej/documentation/cepej-studies>>.

nacional. Durante o processo de consolidação e processamento dessas bases de dados, as falhas nos dados existentes foram identificadas em alguns casos, e noutros os dados disponíveis pareciam inverosímeis. Enquanto os dados recolhidos pelos relatórios CEPEJ se revelaram bastante abrangentes e sólidos, não era sempre esse o caso quanto a outros dados. Contudo, a recolha de dados fiáveis a título comparativo para além do âmbito deste estudo requereria uma recolha extensa de dados de fontes primárias.

Acresce que algumas tabelas não incluem os 28 Estados-Membros. Assim, apesar de ter sido levada a cabo uma pesquisa de dados sistemática em cada uma das áreas em causa para cada Estado-Membro no estudo em causa, nem todos os países tinham dados completos e abrangentes. Noutros casos, a informação encontrada não era relevante ou não se aplicava ao país em questão. Logo, a compilação de algumas tabelas onde os dados do país em causa estavam incompletos não foi utilizada.

Em concordância com o Parlamento Europeu, foi realizado um processo de consulta alargado com partes interessadas e participantes em nível Europeu na área das profissões jurídicas, por meio de um inquérito com perguntas abertas e fechadas. O objetivo do inquérito em causa era de angariar as opiniões das organizações participantes e partes interessadas em nível Europeu relativamente à situação de gênero nas carreiras jurídicas, os desequilíbrios de gênero existentes no setor jurídico e as razões subjacentes a esses mesmos desequilíbrios, assim como as possíveis formas de os combater. Assim sendo, com base numa análise prévia dos *websites* (sítios eletrónicos) das organizações participantes e partes interessadas, foi elaborado um questionário modular adaptado a cada organização. Os questionários em causa foram enviados para a Academia de Direito Europeu (ERA); para a Associação de Conselhos de Estado e das Supremas Jurisdições Administrativas da União Europeia (ACA-Europa); para o Conselho das Ordens dos Advogados da União Europeia (CCBE); o Conselho dos Notários da União Europeia (CNUE); a Rede Europeia dos Conselhos de Justiça (ENCJ); a Rede Europeia de Formação Judiciária (EJTN); a Associação Europeia de Mulheres Juristas (EWLA); e a Associação Europeia de Advogados de Empresa (ECLA).

Contudo, apesar de inúmeros pedidos e telefonemas de seguimento, o nível de respostas da parte das organizações participantes continuou a ser lamentavelmente reduzido, já que apenas metade das organizações abordadas reagiram ao inquérito em causa. Para além disso, as respostas dessas mesmas organizações sugerem que as questões de igualdade de gênero não são atualmente o seu foco principal.

### 3.3 Contexto histórico<sup>63</sup>

As mulheres entraram tarde nas profissões jurídicas. As constituições aprovadas no decurso do século XIX nos países do continente Europeu previam princípios de igualdade, mas as mulheres não estavam incluídas. Nos códigos civis das grandes legislações eram sistematicamente negados direitos civis às mulheres, que deviam subordinação ao pai e ao marido legalmente. Não tinham acesso ao ensino superior, e existiam profissões consideradas desadequadas às suas características de gênero, já que se presumia que a sua presença prejudicaria o estatuto, prestígio e nível salarial delas. Foi o movimento inicial das mulheres que criticou fortemente essa situação como sendo discriminatória e lutou para que fossem admitidas primeiro nas universidades e depois para que tivessem acesso às profissões e à função pública. Com a introdução de um sistema de qualificações formais nas ordens profissionais e em nível da educação, as mulheres tiveram a oportunidade de demonstrar que eram capazes de corresponder aos critérios estabelecidos.

---

<sup>63</sup> *Mapping the representation of Women and Men in Legal Professions across the EU*, Direção Geral de Políticas Internas da União, 2017, pg. 18. Disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL\\_STU\(2017\)596804\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)> (consultado em: 15 maio 2018).

O surgimento dos movimentos socialistas abriu caminho para as novas constituições do século XX, que gradualmente introduziram mais igualdade entre homens e mulheres. Este fato eliminou qualquer desculpa para a exclusão das mulheres das profissões jurídicas sem comprometer a legitimidade da exigência do Estado de um cumprimento escrupuloso da lei. Após o período conturbado em nível social, político e moral que se seguiu à Primeira Guerra Mundial, as visões igualitárias tornaram-se mais aceitáveis, e as mulheres começaram a ser apreciadas na nova ordem social como um recurso humano valioso, apesar de as considerações morais que sugeriam que deviam ser concedidos direitos iguais às mulheres ainda terem pouco peso.

A Segunda Guerra Mundial e o período que se seguiu a ela trouxeram uma consolidação do caminho em direção à integração das mulheres na sociedade e nas profissões; contudo, a transposição por completo do conceito de igualdade de gênero para a realidade social envolveria mais lutas, que duram até aos dias de hoje.

Apesar de alguns países lhes terem dado acesso às profissões jurídicas no início do século XX, o acesso à função pública, ao judiciário e ao Ministério Público estava condicionado ao exercício completo de direitos cívicos (nos quais se incluía o sufrágio), que eram vedados às mulheres. Em muitos países ocidentais as mulheres tiveram direito ao voto com as novas constituições, antes ou depois da Primeira Guerra Mundial (da Finlândia em 1906 ao Reino Unido em 1928) e, noutros países, apenas depois da Segunda Guerra Mundial (por exemplo, na França em 1944, na Hungria em 1945 e na Itália em 1946). Noutros países foi ainda mais tarde (por exemplo, a Grécia, em 1952).

Até os anos 50, em alguns países, existiam cláusulas relativas ao celibato em relação às mulheres na função pública e no judiciário, o que significava que tinham de deixar as suas respetivas instituições quando casassem. Mais tarde, os debates relativos à questão de existir mais do que uma pessoa a gerar rendimentos nas famílias denunciaram as mulheres nessas profissões. No contexto do comunismo, os países da Europa do Leste foram mais rápidos na concessão às mulheres do acesso às profissões jurídicas que os países da Europa ocidental. Mas isso não queria necessariamente dizer que as mulheres em causa obtinham posições de prestígio.

Tal como foi demonstrado previamente neste relatório, a história das mulheres nas carreiras jurídicas na Europa é diversa. As políticas antidiscriminação e a legislação da União Europeia acabaram por criar um quadro legal comum, mas a realidade social nos Estados-Membros ainda mostra sinais de deficiências no acesso a certas posições e a remunerações superiores. As mulheres e o direito eram e ainda são mais vulneráveis nos seus empregos em comparação com os homens.

Esse panorama da história, do desenvolvimento e da situação das mulheres nas profissões e atividades jurídicas concentrou-se no judiciário (incluindo os/as magistrado/as do Ministério Público) e nos/as advogados/as. A informação relativa a outros grupos que desempenham funções jurídicas, tais como assistentes com qualificações jurídicas, funcionários/as judiciais e outros/as, tais como servidores/as e terceirizados/as etc., que, pelo menos tradicionalmente, não tinham formação académica, são ainda mais diversos, não estando a sua história e situação bem documentadas.

### 3.3.1. Fatores de impacto na situação de gênero nas carreiras jurídicas

- **Distribuição de gênero entre juizes/as e procuradores/as do Ministério Público** <sup>64</sup>

---

<sup>64</sup> Idem, pg. 25-26.

Depois de terem uns primórdios lentos na Europa Ocidental, as mulheres juízas e procuradoras dos países de tradição jurídica romano-germânica dominaram o judiciário de uma forma muito evidente. Nos antigos países comunistas, o aumento de mulheres no judiciário e em cargos do Ministério Público começou antes, devido aos princípios mais pronunciados em nível de igualdade de gênero nesses países. Como os postos de trabalho eram maioritariamente alocados com base no mérito acadêmico, as hipóteses de as mulheres obterem uma posição eram excelentes nos países de tradição jurídica romano-germânica. Entretanto, em muitos países, as mulheres são a maioria entre os/as juizes/as e procuradores/as do Ministério Público. Em alguns países, como por exemplo na França e na Holanda, foram tomadas medidas para obter maior equilíbrio de gênero, com a contratação de mais homens. Essas medidas contrastam com a situação de países onde o sistema judiciário é baseado no sistema jurídico inglês do chamado *Common Law*,<sup>65</sup> em que a seleção era tradicionalmente baseada numa forma de autorreprodução, por meio de uma escolha "informal" de homens como novos membros por parte de homens mais velhos que já eram membros da profissão. Assim, os juizes eram minuciosamente escolhidos entre os advogados constantes de certos grupos, desde o momento em que se candidatavam ao órgão equivalente à Ordem dos Advogados. Assim, apesar de o procedimento de escolha dos/as candidatas/as para o judiciário ter mudado, a participação das mulheres no judiciário ainda está atrasada, e o número de mulheres juízas sobe de forma lenta.<sup>66</sup>

As opções de carreira são limitadas, tanto para mulheres juízas como para mulheres procuradoras do Ministério Público. Em quase todos os países, verifica-se que, quanto mais alta a posição, mais baixa a proporção de mulheres. São menos as mulheres juízas-presidentes, detentoras de posições em tribunais de 2ª Instância ou em supremos tribunais. No Supremo Tribunal britânico esteve apenas uma mulher em toda a história. Os presidentes dos Supremos Tribunais são esmagadoramente do sexo masculino. Não se trata assim de uma questão geracional, que pode ser resolvida com o decorrer do tempo, por um processo de subida lenta das mulheres a posições superiores, já que as estruturas de qualificação informal para postos de carreira e os mecanismos de seleção beneficiam os homens.

Curiosamente, na **Itália**, a feminização trouxe uma mudança estrutural, tendo levado ao desaparecimento de hierarquias. Assim, a senioridade (e não o mérito), é hoje um elemento crucial nas decisões de promoção.

Já na **França**, a imagem do judiciário tem vindo a sofrer, não só devido à feminização da área, mas também devido a vários outros fatores, tais como a standardização dos processos, que se tornou necessária devido à sociedade massificada, o declínio de prestígio, os maus salários, a falta de estruturas modernizadas e local de trabalho pouco atrativo. Acresce que, segundo o estudo do Parlamento Europeu em causa, na França os problemas de recrutamento resultaram no fato de um número crescente de homens jovens darem preferência a outras áreas do direito que consideravam ser mais desafiantes, em particular, o direito comercial, o que deixa amplamente lugar às mulheres na área do judiciário. Inclusivamente, existem relatos de mulheres juízas que se queixam do fato de existir uma taxa tão alta de feminização no judiciário na França.

Diante desses problemas, foram apresentadas duas medidas para travar essa má imagem no judiciário: a diferenciação de funções profissionais a fim de permitir alguma possibilidade de diferenciação masculina (na França) e a possibilidade de movimentação "lateral" na carreira para posições mais altas no judiciário (na França e na Holanda). Na **Holanda**, o judiciário tem-se mantido como uma área quase exclusivamente escolhida por homens (97%), enquanto que na França a proporção de mulheres e homens a optar por essa via tem sido, respectivamente, de 40 por cento de mulheres e 60 por cento de homens.

<sup>65</sup> *Common Law*: termo inglês, significa "Direito Comum", referindo-se neste contexto aos países com sistema jurídico inglês, existentes não só entre os países da União Europeia, como noutros que não fazem parte da UE.

<sup>66</sup> MALLESON, Kate. *Gender Quota's for the Judiciary in England and Wales*. In: Ulrike Schultz e Gisela Shaw, eds. *Gender and Judging*. Oxford: Hart, 2013, pp. 481 – 499; MALLESON, Kate. *Prospects for Parity: The Position of Women in the Judiciary in England and Wales*. In: Ulrike Schultz e Gisela Shaw: *Women in the World's Legal Professions*. Oxford: Hart, 2003, pp. 175-190.

Acresce que, na **França**, foi permitida pelo governo entrada de não juristas no judiciário, por meio de um concurso não tradicional recém-criado, aumentando assim o número de juízes homens. Em conclusão, começou a emergir uma nova estratégia com o propósito de aumentar o equilíbrio de gênero no judiciário, encorajando movimentações na carreira entre a área do judiciário, da advocacia e a área da indústria, e esta oportunidade foi acolhida maioritariamente por homens.<sup>67</sup>

- **Regulamentação e medidas especiais para proteger mulheres no trabalho**<sup>68</sup>

Todos os Estados-Membros da UE introduziram legislação para proteger as mulheres como forma de compensação pelas desvantagens que sofrem devido aos seus encargos familiares (família, licenças médicas, benefícios em nível de pensões devido aos cuidados com familiares, etc.). Nas últimas três décadas, foram passadas legislativas adicionais e foram introduzidas outras medidas para promover as mulheres no mercado de trabalho: programas de igualdade de oportunidades (Inglaterra), políticas relacionadas com a paridade (França), sistemas de quotas na função pública (Alemanha). Na Europa continental, as medidas desse tipo tendem a concentrar-se na função pública, logo, também abrangem mulheres no judiciário, no Ministério Público e na Administração Pública. Em alguns países, as sociedades e ordens de advogados/as também têm medidas de igualdade de oportunidades e planos para o avanço das mulheres.

A legislação na área da igualdade e antidiscriminação, e outras medidas relevantes deram frutos no sentido em que mantiveram os temas em causa vivos na consciência pública e criaram mais abertura para avanço das mulheres. Também encorajaram as mulheres a trocaram experiências e a estabelecerem os seus próprios *networks*. Contudo, os seus efeitos diretos não podem ser medidos.

---

<sup>67</sup> SCHULTZ, Ulrike. *Women in the World's Legal Professions. Overview and Synthesis*. In: Ulrike Schultz e Gisela Shaw (eds.): *Women in the World's Legal Professions*. Oxford, Hart, 2003, p. XLVIII.

<sup>68</sup> *Mapping the representation of Women and Men in Legal Professions across the EU*, Direção Geral de Políticas Internas da União, 2017, pg. 27. Disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL\\_STU\(2017\)596804\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)> (consultado em: 15 maio 2018).

## 4. Revisão da literatura existente sobre igualdade de gênero no setor jurídico<sup>69</sup>

A maioria da literatura e da pesquisa na área da igualdade de gênero no campo jurídico foca-se no judiciário e, mais recentemente, nos escritórios de advogados/as. Contudo, pode-se assumir que a maioria dos argumentos e conclusões também são aplicáveis a outras profissões jurídicas. Essa seção também inclui pesquisa e elementos de fora da União Europeia, já que nos **Estados Unidos da América** (EUA), por exemplo, já existe uma pesquisa extensa relativamente ao tema.

A primeira parte dessa seção foca-se predominantemente no judiciário e vai rever os argumentos mais comuns a favor da igualdade de gênero na profissão. Também irão ser abordadas as barreiras que muitas mulheres ainda enfrentam, assim como as possíveis medidas para promover a igualdade de gênero no campo jurídico.

### 4.1. Argumentos a favor da igualdade de gênero no judiciário<sup>70</sup>

Tem sido apresentado um leque de situações diferentes na literatura para responder à questão dos benefícios de um judiciário mais diverso. Alguns desses argumentos são mais controvertidos do que outros, mas, mesmo não existindo um consenso universal, é possível identificar alguns argumentos básicos quanto à necessidade de existir igualdade de gênero nas profissões jurídicas, particularmente no judiciário. Essas questões são discutidas nas seções seguintes.

#### a) Igualdade de oportunidades e equidade<sup>71</sup>

Este princípio às vezes também é referido como “princípio da equidade”. A ideia subjacente é que é intrinsecamente injusto se os homens tiverem o monopólio do poder judicial. Este argumento assume como sendo um fato que as mulheres e os homens são igualmente qualificados/as para serem juizes/as e que não existem qualidades ou características (sejam elas adquiridas ou genéticas) que justifiquem o domínio dos homens em lugares de decisão.<sup>72</sup> Efetivamente, dado que uma das funções principais do judiciário é a de promover a igualdade e a justiça, seria antagônico que o próprio instrumento encarregado desse mesmo propósito excluísse as mulheres dos seus cargos. Acresce que a presença de mulheres juizes denota a igualdade de oportunidades para as mulheres nas carreiras jurídicas que aspiram fazer parte do judiciário e demonstra que os processos de seleção para cargos no judiciário são aquilo que dizem ser – justos e não discriminatórios.<sup>73</sup>

Esse argumento é particularmente importante para os países baseados no sistema jurídico inglês chamado *Common Law*. Já em alguns países de tradição jurídica romano-germânica, verifica-se uma taxa de feminização do judiciário forte, apesar de ser concentrada maioritariamente em cargos mais baixos. Uma explicação possível é o fato de nos países de tradição jurídica romano-germânica a obtenção desses cargos depender do desempenho em exames acadêmicos, onde as mulheres obtêm resultados tão bons como os dos homens. Verifica-se ainda que o decréscimo de homens nesses cargos em alguns países poderá não ser indicativo de uma situação de discriminação, mas sim devido ao fato de que os homens com os melhores resultados em nível de exames tendem a preferir salários e lugares de destaque em grandes escritórios de advogados/as internacionais.<sup>74</sup>

<sup>69</sup> Idem, pgs. 28 -44

<sup>70</sup> Idem, pgs. 28 -30.

<sup>71</sup> Idem, pg. 28.

<sup>72</sup> MALLESON, Kate. *Justifying Gender Equality on the Bench: Why difference won't do*. *Feminist Legal Studies* Vol 11, Issue 1, 2003, pp 1-24.

<sup>73</sup> HUNTER, Rosemary. *More than Just a Different Face? Judicial Diversity and Decision-making*. Oxford University Press, 2015.

<sup>74</sup> SCHULTZ, Ulrike. *Introduction: Gender and Judging: Overview and Synthesis*. In: *Gender and Judging*. Schultz, Ulrike, Gisela Shaw (eds) Oxford, Hart, 2013.

## b) Legitimidade democrática<sup>75</sup>

Outro argumento baseia-se no conceito de legitimidade democrática. A ideia é que o judiciário que opera numa sociedade diversa deve ser ele mesmo diverso, a fim de melhor compreender e responder a diferentes contextos e experiências sociais e individuais. Não é só importante que seja feita justiça, mas também que se veja que se faz justiça. Se o judiciário não for um reflexo da sociedade, a justiça não será vista como tendo sido alcançada, e tanto o processo como o resultado serão vistos como tendo falta de legitimidade.<sup>76</sup>

Esse argumento baseia-se no princípio bem estabelecido que existe para os tribunais de júri, que se prende com o fato de o júri, para fazer justiça, ter de ser transversalmente representativo da sociedade. Assim, coloca-se a questão: como pode a diversidade ser necessária para a imparcialidade de um júri, mas não para a imparcialidade dos/as juízes/as?<sup>77</sup>

Nos **EUA**, foram levados a cabo estudos abrangentes sobre a percepção dos tribunais que demonstram que a diversidade judicial pode ter um valor simbólico poderoso na promoção da confiança pública nos mesmos. Os estudos sobre o efeito da diversidade judicial nos processos de decisão por tribunais colegiais de recurso nos EUA têm indicado que, quando os casos são decididos por painéis de juízes/as de origens diversas, (1) que existe uma maior probabilidade de os/as juízes/as desses painéis judiciais debaterem uma gama mais ampla de considerações para chegarem à sentença, em contrapartida a grupos de juízes/as homogêneos, (2) que, com a existência dessa mesma diversidade em painéis judiciais, havia uma maior tendência para que a decisão do painel fosse na direção exigida por lei, e (3) que um painel com diversidade era um elemento cada vez mais importante para alcançar um judiciário independente. A diversidade judicial enriquece o processo de tomada de decisão porque os/as juízes/as interagem uns/umas com os/as outros/as, afetando as suas respectivas perspectivas sobre certos casos ou instrumentos legislativos inteiros, especialmente no caso de entidades decisórias com vários membros, tais como os tribunais de recurso.<sup>78</sup>

## c) Mulheres a fazer a diferença<sup>79</sup>

A questão relacionada com o fato de as mulheres trazerem um contributo único ao judiciário, baseado nas suas diferentes experiências de vida, valores e atitudes é, provavelmente, a questão mais controvertida. Esses argumentos vão muito mais longe do que os argumentos já apresentados, dado que não só requerem a presença de mais mulheres nos painéis de decisão, mas também que estas mulheres façam efetivamente uma diferença nos julgamentos. Assim, a inclusão das experiências das mulheres vai fazer com que o direito se torne mais representativo de uma variedade de experiências humanas. Caso exista uma predominância de juízes do sexo masculino, poderá haver uma tendência sistemática para que os julgamentos sejam baseados na experiência de vida masculina, pelo que existirá uma parcialidade persistente, e a presença de mais mulheres juízas é necessária para combater essa tendência.<sup>80</sup>

Foram desenvolvidos inúmeros estudos relativamente a essa questão, mas não existem resultados empíricos conclusivos para apoiar a teoria de que as mulheres “fazem a diferença”. Também existe um grau considerável de críticas a essa ideia. O argumento que surge é que essa ideia é incompatível com a imparcialidade crucial do/a juiz/a. Este sentimento é partilhado também por muitas juízas que

<sup>75</sup> *Mapping the representation of Women and Men in Legal Professions across the EU*, Direção Geral de Políticas Internas da União, 2017, pg. 28. Disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL\\_STU\(2017\)596804\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)> (consultado em: 15 maio 2018).

<sup>76</sup> Vide por exemplo: CAHILLANE, Laura. *Judicial Diversity in Ireland*. Irish Journal of Legal Studies, Vol.6(1), 2016; e HUNTER, Rosemary. *More than Just a Different Face? Judicial Diversity and Decision-making*. Oxford University Press, 2015.

<sup>77</sup> THOMAS, Cheryl. *Judicial diversity in the United Kingdom and other jurisdictions: A review of research, policy and practice*. Commission for Judicial Appointments: London, UK, 2005.

<sup>78</sup> Idem.

<sup>79</sup> *Mapping the representation of Women and Men in Legal Professions across the EU*, Direção Geral de Políticas Internas da União, 2017, pgs. 29-30. Disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL\\_STU\(2017\)596804\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)> (consultado em: 15 maio 2018).

<sup>80</sup> GILLIGAN, Carol. *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*. Cambridge: Harvard University Press, 1982.

frequentemente sentem a necessidade de se distanciarem de qualquer noção de diferença a fim de estabelecerem a sua autoridade em nível judicial e para serem levadas a sério pelos seus pares e hierarquias.<sup>81</sup>

Consequentemente, o argumento das “diferenças” foi redefinido, argumentando-se não que as mulheres juízas fazem “a diferença”, mas sim que trazem perspectivas diferentes, mudando-se assim o enfoque para o processo de fazer justiça mais do que para possíveis sentenças diferentes. Contudo, este argumento continua a ir contra o argumento inicial relativamente às “mulheres que fazem a diferença”, dado que postula que certos ideais femininos são percebidos como únicos em relação às mulheres e não tomam em consideração as diferenças significativas que existem entre as mulheres.<sup>82</sup>

Outro desenvolvimento dessa ideia foca-se assim não no contributo que as mulheres juízas podem dar ao judiciário, mas ao impacto da presença de juízas/es feministas, logo, não necessariamente apenas mulheres, mas também incluindo homens. Este conceito é baseado em teorias feministas e no entendimento de uma experiência baseada no gênero, incluindo, por exemplo, a necessidade de salientar as implicações de gênero de regras e práticas aparentemente neutras, desafiando preconceitos de gênero na doutrina e no raciocínio jurídico, ou promovendo a igualdade substantiva, ou (*de fato*).<sup>83</sup>

No contexto do projeto *Feminist Judgements Project*<sup>84</sup>, por exemplo, um grupo de feministas da área da sociologia e do direito reescreveram sentenças de uma perspectiva feminista numa série de casos famosos do direito inglês. Por vezes chegaram exatamente à mesma conclusão, mas com um raciocínio jurídico diferente, e outras vezes chegaram a uma conclusão diferente, demonstrando com diferentes graus de sucesso que o ponto de partida pode ter um efeito em relação ao ponto de chegada. Isto poderá sugerir que, mesmo não sendo o caso de todas as mulheres juízas, seguramente as juízas feministas poderão fazer uma diferença nos processos de tomada de decisão em nível substantivo.<sup>85</sup>

#### **d) Argumentos adicionais<sup>86</sup>**

Quanto aos argumentos adicionais para promover a igualdade de gênero no judiciário e noutras profissões jurídicas, estes incluem, por exemplo, o argumento utilitário de que as sociedades modernas não podem se dar ao luxo de perder o poder intelectual e a energia de metade da população.<sup>87</sup> Acresce que a presença de mulheres juízas, particularmente nos tribunais superiores, pode encorajar e providenciar um *mentoring* para as mulheres mais jovens nessas profissões, nomeadamente estudantes de direito e mulheres em geral, para que sigam cargos no judiciário, criando assim um círculo virtuoso, possibilitado a melhoria do equilíbrio de gênero no judiciário.<sup>88</sup>

Produzir avanços no sentido da participação plena das mulheres no judiciário pode também desempenhar um papel na promoção da igualdade de gênero de uma forma mais ampla, como por exemplo (i) as nomeações de mulheres para a magistratura, particularmente para cargos sênior, podem mudar estereótipos, mudando assim atitudes e percepções sobre os papéis apropriados de homens e

<sup>81</sup> HUNTER, Rosemary. *More than Just a Different Face? Judicial Diversity and Decision-making*. Oxford University Press, 2015.

<sup>82</sup> CAHILLANE, Laura. *Judicial Diversity in Ireland*. Irish Journal of Legal Studies, Vol.6(1), 2016.

<sup>83</sup> Igualdade substantiva ou de fato: Combinação da igualdade de gênero formal (ou *de iure*) com a igualdade de resultados. Significa que a igualdade perante o direito, a igualdade de oportunidades e o tratamento igual de mulheres e homens são complementados pela igualdade em nível do impacto, do resultado ou dos efeitos. Quanto aos efeitos, a ideia-base é que a igualdade seja atingida de uma forma mais ampla, redistributiva e mais focada nos resultados, baseada na visão de que a igualdade de oportunidades e de tratamento pode não ser suficiente para restituir as mulheres pelas desvantagens e opressões históricas por elas sofridas (informação disponível no website do Instituto Europeu para a Igualdade de Género, EIGE, em: <<https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1074>>).

HUNTER, Rosemary. *More than Just a Different Face? Judicial Diversity and Decision-making*. Oxford University Press, 2015.

<sup>84</sup> Para mais informação sobre o projeto *Feminist Judgements Project*, vide o website disponível em: <<https://kar.kent.ac.uk/35675/>> e o website disponível em: <<https://kar.kent.ac.uk/35675/3/FLS%20accepted%20version.pdf>>.

<sup>85</sup> HUNTER, Rosemary. *More than Just a Different Face? Judicial Diversity and Decision-making*. Oxford University Press, 2015.

<sup>86</sup> Mapping the representation of Women and Men in Legal Professions across the EU, Direção Geral de Políticas Internas da União, 2017, pgs. 29-30. Disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL\\_STU\(2017\)596804\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)> (consultado em: 15 maio 2018).

<sup>87</sup> CAHILLANE, Laura. *Judicial Diversity in Ireland*. Irish Journal of Legal Studies, Vol.6(1), 2016.

<sup>88</sup> HUNTER, Rosemary. *More than Just a Different Face? Judicial Diversity and Decision-making*. Oxford University Press, 2015.

mulheres; e (ii) a visibilidade das mulheres como funcionárias judiciais pode abrir caminho para uma maior representação de mulheres noutras posições de decisão, tais como as do ramo legislativo ou executivo do governo.<sup>89</sup>

## 4.2. Barreiras à igualdade de gênero nas profissões jurídicas<sup>90</sup>

### a) Exemplos de obstáculos que as mulheres enfrentam para entrar ou avançar nas carreiras jurídicas

Tem vindo a desenvolver-se uma ampla pesquisa sobre as barreiras e obstáculos que as mulheres enfrentam para entrar ou avançar nas carreiras jurídicas. Muitas são semelhantes às que se encontram noutras áreas da vida pública. Nelas se incluem, por exemplo:

- **Preconceitos de gênero implícitos**<sup>91</sup> baseados em estereótipos de gênero predominantes e muitas vezes prevalecentes. Isto inclui, por exemplo, que se presume que os homens são competentes, enquanto as mulheres precisam de provar a sua competência vezes sem conta. Outro exemplo é o chamado *double bind*.<sup>92</sup> As mulheres também enfrentam frequentemente a chamada “parede da maternidade”, devido a estereótipos que relacionam a maternidade com a falta de competência e de compromisso.
- **Dificuldades em equilibrar a vida pessoal e profissional.** Por exemplo, os homens frequentemente invocam as suas responsabilidades familiares para justificar o seu desejo de serem promovidos, enquanto as mulheres tendem a ver essas responsabilidades como um motivo para não procurarem ser promovidas.<sup>93</sup> Também se verifica a existência de expectativas sociais mais exigentes que são impostas às mulheres relativamente ao seu papel como mães. Acresce que os locais de trabalho inflexíveis podem também tornar a situação das mulheres difícil em nível da conciliação da vida profissional e familiar, dado que ainda são normalmente as cuidadoras principais da família. O trabalho em *part-time* (trabalho a tempo parcial), se for sequer uma opção, é visto como uma indicação de um grau inferior de compromisso e por isso prejudica a progressão na carreira.
- **Escassez de mentores/as e de redes de apoio (networks).** Enquanto os *networks* que providenciam apoio mútuo entre homens estão bem estabelecidos, as mulheres frequentemente não têm à sua disposição essas redes de apoio. A literatura existente sugere que também existe falta de *mentoring* para mulheres.<sup>94</sup>

<sup>89</sup> *International Commission of Jurists. Women and the Judiciary. Geneva Forum Series no 1. Materiais relativos ao Fórum de Genebra de Juizes/as e Advogados/as de 2013 convocado pela Comissão Internacional de Juristas, 2013.*

<sup>90</sup> *Mapping the representation of Women and Men in Legal Professions across the EU, Direção Geral de Políticas Internas da União, 2017, pgs. 30-31. Disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL\\_STU\(2017\)596804\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)> (consultado em: 15 maio 2018).*

<sup>91</sup>, por exemplo, BRENNER, Hannah. *Expanding the Pathways to Gender Equality in the Legal Profession*. Legal Ethics, Volume 17, Parte 2, 2014.

<sup>92</sup> Como são frequentemente avaliadas por parâmetros “masculinos” de liderança, independentemente do seu desempenho como líderes, as mulheres ficam com opções limitadas e desfavoráveis. Em particular, são três os dilemas que colocam as mulheres no chamado *double bind* e que podem potencialmente prejudicar a sua liderança, assim como as suas opções para avançarem na carreira:

- Perceções Extremas: as mulheres são percecionadas como demasiado brandas ou demasiado rígidas, mas nunca na medida certa.  
 - O “Patamar da Competência Elevada”: as mulheres líderes enfrentam a exigência de padrões mais elevados de competência, mas remunerações mais baixas em relação a líderes que são homens.  
 - “Competentes mas Impopulares”: as mulheres líderes são percecionadas como competentes ou populares, mas raramente se verificam as duas perceções em simultâneo.

Para informação mais detalhada, vide: CATALYST. *The Double-Bind Dilemma for Women in Leadership: Damned if You Do, Doomed if You Don't*, 2007. Disponível em: <<https://www.slideshare.net/veredneta/the-double-bind-dilemma-for-women-in-leadership-damned-if-you-do-doomed-if-you-dont>>.

<sup>93</sup> THOMAS, Cheryl. *Judicial diversity in the United Kingdom and other jurisdictions: A review of research, policy and practice*. Commission for Judicial Appointments: London, UK, 2005.

<sup>94</sup> Vide, por exemplo, SCHULTZ, Ulrike; SHAW, Gisela. *Gender and Judging, 2013*; e OXFORD, Hart; THOMAS, Cheryl. *Judicial diversity in the United Kingdom and other jurisdictions: A review of research, policy and practice*. Commission for Judicial Appointments: London, UK, 2005.

- **O embate no teto de vidro** é caracterizado como um sistema ou um conjunto de atitudes injustas que impedem as mulheres de obter cargos superiores. Muitos países já têm catálogos de competências, qualidades e capacidades com base nos quais os/as candidatas/as devem ser avaliados. Contudo, isso não exclui a existência de problemas na escolha desses critérios, as avaliações subjetivas do seu preenchimento e a tendência para a autorreprodução do sistema vigente, que resulta na preferência dada aos homens para exercerem cargos expostos e visíveis (de topo). Vide seção sobre o argumento do mérito para mais detalhes (página 74 deste relatório).<sup>95</sup>

E, quanto ao judiciário, existe uma barreira mais específica,<sup>96</sup> que consiste na **falta de transparência nos processos de nomeação**:<sup>97</sup>

Esta barreira é particularmente relevante para países regidos pelo sistema jurídico inglês do chamado *Common Law*, onde a visibilidade profissional, os resultados alcançados e o acesso a *networks* (tradicionalmente masculinos) desempenham um papel importante na nomeação para ser juiz/a. Vários *networks* de poder e influência (dos quais as mulheres são excluídas) providenciam informação sobre colegas e sobre as suas respectivas capacidades, pré-definindo assim o retrato da pessoa mais adequada para o cargo em causa, frequentemente destinado a assegurar a homogeneidade e estabilidade do sistema. Por outro lado, nos países de tradição jurídica romano-germânica, é mais fácil a entrada das mulheres no judiciário, já que existem exames formais para a entrada na carreira, que são anônimos, mais objetivos e transparentes, e por isso esses lugares são de mais fácil acesso para elas.

Ignorando em grande parte as barreiras suprarreferidas, um argumento frequentemente utilizado para explicar a escassez de mulheres em posições superiores é o argumento que invoca que as mulheres simplesmente não se candidatam, logo que é a sua escolha voluntária não serem promovidas, o que é uma forma de atribuir-lhes a responsabilidade pela sua autoexclusão. Contudo, existem algumas explicações avançadas sobre o motivo pelo qual as mulheres se candidatam menos a promoções, que incluem o fato de os homens serem mais orientados para a carreira, o fato de as mulheres evitarem decisões muito cedo nas suas carreiras e ainda a possibilidade de criarem os filhos ganhar precedente sobre a carreira. Outra explicação dada é que as mulheres antecipam a falha em ser nomeadas, pelo que decidem não candidatar-se devido à falta de confiança que têm nas suas próprias capacidades.<sup>98</sup>

## **b) O argumento do mérito por oposição à promoção da igualdade de gênero<sup>99</sup>**

O conceito de meritocracia, que é ter todas as qualidades que são consideradas essenciais para o emprego em causa, é altamente valorizado nas profissões jurídicas. Argumenta-se frequentemente que as medidas para combater a discriminação de gênero poderão enfraquecer o princípio de que a pessoa mais qualificada para o emprego em causa deve ser a pessoa contratada, independentemente do gênero ou de qualquer outro fator. Existe, contudo, uma percepção crescente na pesquisa e na prática jurídica de que o mérito é, na realidade, uma construção social e que o que constitui o mérito é definido por elites relativamente pequenas (normalmente também constituídas por homens brancos).

<sup>95</sup> SCHULTZ, Ulrike. *Introduction: Gender and Judging: Overview and Synthesis*. In: SCHULTZ; ULRIKE; GISELA SHAW (eds). *Gender and Judging*. Oxford, Hart, 2013.

<sup>96</sup> *Mapping the representation of Women and Men in Legal Professions across the EU*, Direção Geral de Políticas Internas da União, 2017, pgs. 31-32. Disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL\\_STU\(2017\)596804\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)> (consultado em: 15 maio 2018).

<sup>97</sup> Vide, por exemplo: International Commission of Jurists. *Women and the Judiciary*. *Geneva Forum Series no 1*. Materiais relativos ao Fórum de Genebra de Juizes/as e Advogados/as, de 2013, convocado pela Comissão Internacional de Juristas; e SCHULTZ, Ulrike. *Introduction: Gender and Judging: Overview and Synthesis*. In: SCHULTZ, Ulrike; GISELA Shaw (eds). *Gender and Judging*. Oxford, Hart, 2013.

<sup>98</sup> SCHULTZ, Ulrike. *Introduction: Gender and Judging: Overview and Synthesis*. In: SCHULTZ, Ulrike; GISELA Shaw (eds). *Gender and Judging*. Oxford, Hart, 2013.

<sup>99</sup> *Mapping the representation of Women and Men in Legal Professions across the EU*, Direção Geral de Políticas Internas da União, 2017, pgs. 32-33. Disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL\\_STU\(2017\)596804\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)> (consultado em: 15 maio 2018).

Assim, o mérito não é o conceito neutro ou objetivo que pretende ser, mas antes um conceito de gênero fortemente estereotipado, que enfatiza alguns atributos e minimiza a importância de outros.<sup>100</sup>

Mais a mais, esse conceito assume que todas as pessoas têm igual acesso à aquisição das qualidades que são definidas como “mérito” (as chamadas condições equitativas), que frequentemente não é o caso. Devido à cultura persistente que se pode definir pela frase *think leader, think male* (pense como um líder, pense como um homem), é atribuído frequentemente menos mérito às mulheres por simplesmente não serem homens. Também há uma tendência por parte das pessoas que nomeiam os/as candidatos/as para designar pessoas com a mesma experiência de carreira que elas. E, já que o processo de nomeação está frequentemente nas mãos dos homens, as mulheres que possuem tanto as aptidões como as capacidades para desempenhar o papel em causa frequentemente não são consideradas.<sup>101</sup> Assim, não é surpreendente que a pesquisa dos EUA mostre que o “mérito” leva efetivamente a resultados mais tendenciosos.<sup>102</sup>

Essas falhas do sistema baseado no mérito podem ser abordadas de várias formas, incluindo, por exemplo, com “listas só de mulheres” a fim de compensar a discriminação a que foram sujeitas no passado. Essa medida é fundamentada em pesquisas que demonstram que, se não se normalizar a presença de candidatos/as “diferentes” (por exemplo, uma mulher), incluindo-os/as em números suficientes diante de outros outros/as candidatos/as, esses/as candidatos/as diferentes terão hipóteses muito inferiores de ser escolhidos/as, mesmo quando têm aptidões e capacidades superiores para o cargo em causa.

Por fim, outro argumento apresenta um panorama alargado e sugere que nos processos de nomeação judicial é necessário começar a pensar no judiciário e no sistema legal alargado como sendo recursos públicos, tomando em conta o que o público poderá querer ou legitimamente esperar do judiciário. Poderia assim ser evitado que o processo de nomeação permanecesse demasiado concentrado naquilo que o/a candidato/a fez dentro da sua estrutura de carreira, mas antes naquilo que é expectável que ele ou ela deve fazer como juiz/a ao serviço do interesse público.<sup>103</sup>

### 4.3. Medidas para promover a igualdade de gênero nas carreiras jurídicas<sup>104</sup>

Sendo o percurso das carreiras jurídicas historicamente um percurso de carreira predominantemente masculino, as mulheres hoje compõem mais de metade dos/as estudantes de direito em muitas jurisdições. Contudo, a presunção de que um maior número de mulheres que estudam direito por si só leva a um maior número de mulheres nas profissões jurídicas nem sempre tem sido verdade. Da mesma forma que ter números mais elevados de mulheres nas profissões jurídicas não aumenta automaticamente o número de mulheres em lugares sênior e de liderança. É necessário um compromisso dedicado e é necessário também agir para assegurar, na prática, a sua participação total e igualitária. É sugerida uma gama de medidas práticas e estruturais, incluindo medidas especiais temporárias, a fim de assegurar a igual representação de mulheres na área jurídica. Salientar-se-ão nos próximos pontos algumas das principais medidas propostas na literatura existente:

<sup>100</sup> MORISON, John. *Finding Merit in Judicial Appointments: NIJAC and the Search for a New Judiciary in Northern Ireland*. In: MCALINDEN, A.-M.; DWYER, C. (eds.). *Criminal Justice in Transition: The Northern Ireland Context*. Oxford: Hart Publishing, Oxford, 2015, p. 131-156.

<sup>101</sup> 30% CLUB (2016), *Barriers to progression: The reasons Chairs and Non-Executive Directors (NEDs) use as to why they can't or won't appoint female directors to their boards*, disponível em: <[https://30percentclub.org/assets/uploads/barriers\\_to\\_progression.pdf](https://30percentclub.org/assets/uploads/barriers_to_progression.pdf)> (consultado em: 17 jul. 2019).

<sup>102</sup> CASTILLA, Emilio J.; BENARD, Stephen. *The paradox of meritocracy in organizations*. *Administrative Society Quarterly* 55 (4), 2010.

<sup>103</sup> 30% CLUB (2016), *Barriers to progression: The reasons Chairs and Non-Executive Directors (NEDs) use as to why they can't or won't appoint female directors to their boards*, disponível em: <[https://30percentclub.org/assets/uploads/barriers\\_to\\_progression.pdf](https://30percentclub.org/assets/uploads/barriers_to_progression.pdf)> (consultado em: 17 jul. 2019).

<sup>104</sup> *Mapping the representation of Women and Men in Legal Professions across the EU*, Direção Geral de Políticas Internas da União, 2017, pgs. 33-35. Disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL\\_STU\(2017\)596804\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)> (consultado em: 15 maio 2018).

## a) Estabelecimento de processos de recrutamento imparciais e transparentes

No judiciário, particularmente nos países regidos pelo chamado *Common Law*, os procedimentos de consulta interna desempenhavam tradicionalmente uma parte importante nos processos de nomeação dos/as juízes/as. Neste âmbito, o estabelecimento de entidades independentes de nomeação com mandatos claros e poderes suficientes é visto como um passo importante. Uma questão crucial que é apontada pela literatura a esse respeito é que as mulheres também devem ser igualmente representadas nas entidades de seleção ou nomeação judiciais. Assim, os programas para melhorar a participação completa e igualitária das mulheres não são vistos como podendo ser bem-sucedidos a longo prazo se as mulheres não tiverem um papel e uma voz iguais nos fóruns-chave de tomada de decisões.<sup>105</sup>

Mais a mais, é visto como vital elaborar legislação ou diretivas com critérios claros, transparentes e holísticos. Esses critérios devem definir o mérito de uma forma mais sofisticada, incluindo explicitamente, por exemplo, os objetivos da diversidade e da igualdade de gênero, e permitir a nomeação de pessoas com vários perfis jurídicos para o judiciário.<sup>106</sup>

Acresce que é sugerido na literatura existente que a base de recrutamento deve ser aumentada por meio de uma cultura de encorajamento e de uma abordagem focada em candidatas mulheres que sejam adequadas para o cargo, ou pelo menos que sejam identificadas e removidas estratégias de desencorajamento. Formar as pessoas que tomam decisões para fazerem avaliações neutras dos/as seus/as funcionários/as em termos de gênero, incentivar a sensibilidade dessas questões e alertá-los/as para o preconceito implícito particularmente no contexto da análise e da avaliação pode melhorar a probabilidade de as mulheres se candidatarem e alcançarem cargos sênior.<sup>107</sup> O anúncio público da existência de vagas deve também ser a regra.

## b) Mais análise de planos de ação de desenvolvimento

Os/as participantes do Fórum Internacional de Juízes/as e Advogados/as de Genebra de 2013 concluíram no relatório da conferência que seria benéfica uma análise abrangente da diversidade de gênero em todos os níveis do sistema jurídico dos países e que os fatores que contribuem para esses problemas devem ser claramente identificados. Deve ser posto em prática um plano de ação eficiente e com capacidade de resposta, e devem ser desenhados compromissos e objetivos claros, que devem ser acompanhados e monitorados por mecanismos de supervisão. Em alguns casos, poderão ser suficientes compromissos políticos explícitos e objetivos de políticas públicas para fazer com que ocorra uma mudança real e duradoura. Noutros contextos, a adoção de disposições legais poderá ser necessária, incluindo a introdução de sistemas de quotas (para mais informação sobre quotas na área jurídica, vide seção 4.3.1.)<sup>108</sup>

## c) Promoção do networking e do mentoring

O aumento da capacidade e da infraestrutura das associações de mulheres juízas e advogadas é também frequentemente visto como algo crucial nos esforços para o avanço do papel das mulheres nas profissões jurídicas. Essas associações podem corresponder a um intuito solidário de apoio para mulheres individualmente consideradas e podem ser uma fonte de formação e educação. Também podem ser uma voz importante no avanço da completa representação institucional das mulheres. As associações de mulheres juízas e advogadas poderão também informar os/as seus/suas associados/as de vagas no judiciário, encorajar as mulheres a candidatarem-se e ainda fazer um apelo coletivo ou

<sup>105</sup> *International Commission of Jurists. Women and the Judiciary. Geneva Forum Series no 1. Materiais relativos ao Fórum de Genebra de Juízes/as e Advogados/as, de 2013, convocado pela Comissão Internacional de Juristas.*

<sup>106</sup> *Idem.*

<sup>107</sup> SCHULTZ, Ulrike. *Introduction: Gender and Judging: Overview and Synthesis.* In: SCHULTZ, Ulrike; GISELA Shaw (eds). *Gender and Judging.* Oxford, Hart, 2013.

<sup>108</sup> *International Commission of Jurists: Women and the Judiciary. Geneva Forum Series no 1. Materiais relating to the 2013 Geneva Forum of Judges and Lawyers convened by the International Commission of Jurists, 2013.*

apoiar a nomeação de certas candidatas mulheres. Acresce que as mulheres juízas e advogadas em lugares seniores podem desempenhar um papel importante ao encorajar os/as seus/suas pares e mulheres mais novas a procurarem a nomeação judicial. Da mesma forma, tais *networks* podem providenciar oportunidades valiosas de partilha, reflexão sobre os desafios enfrentados pelas mulheres e a identificação de necessidades-chave. Na literatura, também é visto como algo importante a existência de mulheres suficientes como exemplos a seguir, aumentando a visibilidade delas no judiciário, contrariando assim estereótipos de gênero. Os *media* também desempenham um papel central nesse âmbito.

#### **d) Continuar a educação judicial sobre igualdade de gênero**

A necessidade de continuar a educação no judiciário sobre igualdade de gênero, com o envolvimento de faculdades de direito e de acadêmicos/as é outra medida para promover a igualdade de gênero nas carreiras jurídicas. A fim de aumentar a sensibilização para as questões de gênero no judiciário, as participantes do Fórum Internacional de Juízes/as e Advogados/as de Genebra suprarreferido sugeriu, por exemplo, a inclusão sistemática de formação em igualdade de gênero no âmbito da educação jurídica continuada.<sup>109</sup> Essa sensibilização para as questões de gênero poderia ser incluída nos currículos das faculdades de direito.<sup>110</sup>

#### **e) Introdução de condições de trabalho mais flexíveis**

Isso é particularmente relevante para os/as advogados/as. Horários de trabalho extensos, frequentemente associados com o grau de compromisso com os seus respectivos escritórios, e a necessidade de serem considerados/as para uma promoção são situações comuns em muitos países. A existência de condições de trabalho mais flexíveis poderia aumentar o grau de conciliação da vida familiar e profissional, tanto para homens como para mulheres.

### **4.3.1. Quotas na área jurídica<sup>111</sup>**

Tal como ficou demonstrado na seção anterior, há uma vasta gama de medidas proativas com o propósito de abordar as desigualdades de gênero. Contudo, a falta de igualdade que persiste nas profissões jurídicas salienta a necessidade de existirem mais debates relativamente a este tema. Assim, as medidas de ação positiva *stricto sensu*, tais como o estabelecimento de quotas e de metas sobre gênero, estão a ser objeto de uma discussão acrescida no campo legal.

Enquanto ambos os instrumentos (quotas e metas) constituem objetivos específicos, mensuráveis e limitados no tempo, as quotas são mais rígidas, dado que não só são obrigatórias, mas também preveem penalizações pelo seu não cumprimento, não são negociáveis e são aplicadas por uma entidade externa. Durante muito tempo, o judiciário foi visto como um meio inapropriado para aplicação desses tipos de medidas. Contudo, nos últimos anos, a relevância e a possibilidade da aplicação de quotas e metas às profissões na área jurídica (em particular ao judiciário) tem ganhado protagonismo, apesar de esses assuntos terem sido mais investigados por países com o sistema jurídico inglês do *Common Law* do que pelos países de tradição jurídica romano-germânica. Devido ao debate controverso e atual sobre a possibilidade de introdução de quotas, a seção seguinte abordará com mais pormenor certos assuntos, tais como onde foram introduzidas (ou discutidas) as quotas, os seus potenciais benefícios, assim como argumentos contra elas.

<sup>109</sup> Idem.

<sup>110</sup> SCHULTZ, Ulrike. Introduction: Gender and Judging: Overview and Synthesis, 2013.

<sup>111</sup> *Mapping the representation of Women and Men in Legal Professions across the EU*, Direção Geral de Políticas Internas da União, 2017, pgs. 36-43. Disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL\\_STU\(2017\)596804\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)> (consultado em: 15 maio 2018).

## a) Quotas: onde?

Os exemplos de quotas de gênero no judiciário são limitados. Internacionalmente, os sistemas de quotas que existem há mais tempo são relativos ao processo de seleção para o **Tribunal Penal Internacional** (TPI) e para o **Tribunal Europeu dos Direitos Humanos** (ECHR), onde a representação de mulheres se encontra em quase 50%<sup>112</sup> (2016) e 36%<sup>113</sup> (2016), respectivamente.

Um estudo recente<sup>114</sup> relacionado com a composição de gênero dos tribunais internacionais sugere que as quotas ou as medidas especiais temporárias parecem ter efeito na presença de mulheres nos tribunais: em meados de 2015, as mulheres perfaziam 32 por cento dos painéis de decisão dos tribunais que previam essa obrigação, contra 15 por cento nos tribunais que não tinham essas medidas. Dos cinco tribunais (TPI e TEDH incluídos) com a percentagem mais alta de mulheres em lugares de decisão de 1999 a 2015, quatro deles fizeram declarações com pretensões no sentido de estimular a inclusão de quotas ou tinham quotas, enquanto nenhum dos outros sete tribunais com as percentagens mais baixas de mulheres nos seus painéis de decisão tinham quotas ou declarações com pretensões no sentido da inclusão de quotas.

A representatividade elevada de mulheres juízas no **TPI** deve-se à regulamentação existente, nomeadamente,<sup>115</sup> do Artigo 36(8)(a) do Estatuto de Roma, que elabora considerações que devem ser tidas em conta pelos Estados-Membros e pela eleição de juízes/as. Uma dessas considerações é “(iii) Uma representação equitativa de mulheres e homens juízes/as.”<sup>116</sup>

Essa questão foi sujeita a mais elaboração na Resolução ICC-ASP/3/Res.6.,<sup>117</sup> que explica, entre outros aspectos, os requisitos mínimos de votação relativos ao gênero. Onde o número de candidatos/as de cada sexo for superior a dez, cada Estado-Membro deve ter pelo menos seis homens e seis mulheres. Caso existam menos de dez candidatos/as de um gênero particular, a Resolução determina uma fórmula que estabelece os requisitos mínimos da votação. Só são válidas as votações que cumpram com os vários requisitos, incluindo a representação de gênero. Isso faz com que o TPI seja único, já que, para além da exigência de representação geográfica entre juízes/as, na prática requer uma quota de 50% de mulheres eleitas para a bancada de decisão.<sup>118</sup> A percentagem de mulheres no TPI nunca desceu abaixo dos 39 por cento desde a sua criação, e 47 por cento de todos os lugares judiciais têm sido atribuídos a mulheres desde o seu estabelecimento.<sup>119</sup>

Por sua vez, o **TEDH** adotou um processo de duas fases que inclui (i) a criação de uma lista de três candidatos/as altamente qualificados/as e (ii) a nomeação feita por políticos/as dessa lista. O procedimento de elaboração da lista em causa requer o seguinte: as “listas de candidatos devem conter, como regra geral, pelo menos um candidato de cada sexo, a não ser que o sexo dos candidatos da lista em causa esteja sub-representado no Tribunal (menos de 40% entre os juízes) ou existam circunstâncias excepcionais que derroguem esta regra”.<sup>120</sup> Esse tipo de regulamentação contribui para a percentagem comparativamente mais alta de mulheres juízas no Tribunal.

<sup>112</sup> STEFANIK, Kirsten. *Women on the ICC Bench: Moving Forward and Leading the Way*, 2016. Disponível em: <<https://ilg2.org/2016/11/24/women-on-the-icc-bench-moving-forward-and-leading-the-way/>> (consultado em: 23 mar. 2019).

<sup>113</sup> *Women and men in decision-making database*: <<https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/wmidm>> (consultado em: 23 mar. 2019).

<sup>114</sup> Vide Nienke Grossman. *Achieving Sex-Representative International Court Benches*, American Journal of International Law, 2016. Disponível em: <[http://scholarworks.law.ubalt.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1961&context=all\\_fac](http://scholarworks.law.ubalt.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1961&context=all_fac)> (consultado em: 23 mar. 2019).

<sup>115</sup> STEFANIK, Kirsten. *Women on the ICC Bench: Moving Forward and Leading the Way*, 2016. Disponível em: <<https://ilg2.org/2016/11/24/women-on-the-icc-bench-moving-forward-and-leading-the-way/>> (consultado em: 23 mar. 2019).

<sup>116</sup> Estatuto de Roma do Tribunal Penal Internacional. Disponível em: <[http://legal.un.org/icc/statute/99\\_corr/cstatute.htm](http://legal.un.org/icc/statute/99_corr/cstatute.htm)> (consultado em: 24 abr. 2019).

<sup>117</sup> Resolução ICC-ASP/3/Res.6. Disponível em: <[https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp\\_docs/Resolutions/ICC-ASP-ASP3-Res-06-ENG.pdf](https://asp.icc-cpi.int/iccdocs/asp_docs/Resolutions/ICC-ASP-ASP3-Res-06-ENG.pdf)> (consultado em: 23 mar. 2019).

<sup>118</sup> STEFANIK, Kirsten. *Women on the ICC Bench: Moving Forward and Leading the Way*, 2016. Disponível em: <<https://ilg2.org/2016/11/24/women-on-the-icc-bench-moving-forward-and-leading-the-way/>> (consultado em: 23 mar. 2019).

<sup>119</sup> GROSSMAN, Nienke. *Achieving Sex-Representative International Court Benches*, American Journal of International Law, 2016. Disponível em: <[http://scholarworks.law.ubalt.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1961&context=all\\_fac](http://scholarworks.law.ubalt.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1961&context=all_fac)> (consultado em: 23 mar. 2019).

<sup>120</sup> Vide *Guidelines of the Committee of Ministers on the selection of candidates for the post of judge at the European Court of Human Rights*: II (8), 28 março 2012. Disponível em: <[https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectID=09000016805cb1ac](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805cb1ac)> (consultado em: 23 mar. 2019). Vide também *Procedure for the election of judges to the European Court of Human Rights as of 15 April*

Nos Estados-Membros da UE, a adoção de quotas de gênero por parte de tribunais nacionais é rara. Um dos exemplos mais recentes relaciona-se com as reformas de 2014 na **Bélgica**, onde foram introduzidas quotas de gênero no processo de nomeação para o Tribunal Constitucional. Anteriormente, tinham também sido introduzidos requisitos relacionados com o gênero no Conselho Superior de Justiça, nomeadamente o chamado *quota type* (ou “contingente-tipo”). Contudo, esse Conselho é uma entidade consultiva, e não judicial. A provisão exigia que não existissem menos de quatro homens e quatro mulheres no processo de seleção de membros.

Numa série de Estados-Membros da UE a questão da introdução de quotas no judiciário está a ser discutida. Vejamos abaixo os seguintes exemplos:

Na **França** a vasta maioria das magistradas são mulheres, apesar dessa situação ser revertida nos cargos de topo da profissão. Os desequilíbrios de gênero existentes levaram a que o Conselho Superior de Magistratura (CSM) estabelecesse um “grupo paritário” a fim de analisar a questão e preparar recomendações e encomendou ainda um estudo<sup>121</sup> sobre o tema. Tanto o grupo paritário do CSM como o estudo discutiram a possibilidade de aplicar a regulação das quotas já existente (chamada *Sauvadet law*) à magistratura, mas chegaram a conclusões diferentes. A lei *Sauvadet* de 2011 impõe quotas progressivas até a percentagem de 40% nos corpos de administração de empresas públicas, nas instituições públicas, na administração pública, nas coletividades territoriais e ainda nas várias instituições da sociedade civil.<sup>122</sup> Enquanto os/as autores/as deste estudo encomendado recomendaram a aplicação de medidas de ação positiva como as quotas, o grupo paritário do CSM considerou que a sua adoção era problemática. O CSM refere que o estatuto da magistratura é diferente do de outras áreas da esfera pública do Estado, de forma a que não permitiria um grupo amplo de candidatos/as, necessário para uma aplicação efetiva dos instrumentos das quotas. Em alternativa, o CSM deu preferência a medidas destinadas a melhorar a mobilidade geográfica, condições de trabalho, e ainda o aumento dos fatores de atratividade da magistratura, etc.<sup>123</sup>

Também em **Espanha**, as quotas de gênero têm sido adotadas em várias áreas, e a expansão da sua aplicação na área jurídica está a ser discutida. Observando-se uma representação muito baixa de mulheres nos Supremos Tribunais, a Comissão de Igualdade do Conselho Geral do Poder Judiciário avançou com várias propostas relativas à reforma dos critérios de seleção dos/as juizes/as, incluindo, “introduzir um sistema de quotas a fim de garantir uma representação equilibrada, a ser aplicada em casos em que os candidatos têm o mesmo nível de mérito e de capacidades”.<sup>124</sup> Contudo, esta recomendação não foi posta em prática pelo governo.

Na **Letônia**, a Lei do Poder Judicial requer que as eleições para o Supremo Tribunal tenham em conta o princípio da igual representação de gênero. A pesquisa conclui que “estas disposições têm as características de uma quota *soft*, dado que não há qualquer garantia que os membros da Sessão Plenária seguirão o princípio do equilíbrio de gênero porque não há sanções para a não-observação de tais princípios.”<sup>125</sup> Curiosamente, esta medida positiva funciona a favor de juizes homens, já que, nesse país, desde a era soviética, essa profissão é dominada por mulheres.

2019, disponível em: <<http://website-pace.net/documents/1653355/1653736/ProcedureElectionJudges-EN.pdf/e4472144-64bc-4926-928c-47ae9c1ea45e>> (consultado em: 23 mar. 2019).

<sup>121</sup> Conseil Supérieur de la Magistrature (2013) *La parité dans la magistrature*. Rapport d'Activité, 2012. Paris. Disponível em: <[http://www.conseil-superieur-magistrature.fr/sites/default/files/rapports\\_activite/csm\\_rapport\\_activite\\_2012.pdf](http://www.conseil-superieur-magistrature.fr/sites/default/files/rapports_activite/csm_rapport_activite_2012.pdf)> (consultado em: 23 mar. 2019).

<sup>122</sup> Direção Geral de Políticas Internas da União (2015) *The Policy on Gender Equality in France. In-depth analysis for the FEMM Committee*. Disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510024/IPOL\\_IDA\(2015\)510024\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510024/IPOL_IDA(2015)510024_EN.pdf)> (consultado em: 3 maio 2019).

<sup>123</sup> Conseil Supérieur de la Magistrature (2013) *La parité dans la magistrature*. Rapport d'Activité, 2012. Paris. Disponível em: <[http://www.conseil-superieur-magistrature.fr/sites/default/files/rapports\\_activite/csm\\_rapport\\_activite\\_2012.pdf](http://www.conseil-superieur-magistrature.fr/sites/default/files/rapports_activite/csm_rapport_activite_2012.pdf)> (consultado em: 23 mar. 2019).

<sup>124</sup> Novo Canto, Sandra Isabel (2014): *The Glass Ceiling in the Spanish Judiciary*. Disponível em: *Time for Equality. Women in the Judiciary in Europe*. Disponível em: <<https://timeforequality.org/dossier-women-and-the-judiciary-in-italy/donne-e-magistratura-in-italia-e-nel-mondo-en/the-glass-ceiling-in-the-spanish-judiciary/>> (consultado em: 5 jun. 2019).

<sup>125</sup> SELANEC, Goran; SENDEN, Linda. *Positive Action Measures to Ensure Full Equality in Practice between Men and Women, including on Company Boards*. National Report: Latvia. European Network of Legal Experts in the field of Gender Equality, 2011.

## b) Argumentos a favor das quotas<sup>126</sup>

Os seguintes argumentos principais são avançados por apoiantes da regulamentação relativa às quotas:

- As quotas funcionam e são eficientes;
- As quotas como tal não são novas ao judiciário (são aceitas quotas geográficas ou religiosas);
- A existência de uma variedade de opções, modelos e formatos de quotas tornam-nas um instrumento que pode ser adaptado a cada contexto.

O argumento principal de apoio às quotas é o seguinte: **ao contrário de outros métodos, é garantido que as quotas funcionam**. Ao longo das últimas duas décadas, as quotas têm sido adotadas em muitos contextos europeus (conselhos de administração, corpos legislativos, etc.) a fim de abordar as desigualdades de gênero existentes. De acordo com os dados da União Europeia, o número de mulheres em corpos de administração é de 24% em 634 empresas cotadas em bolsa na Europa, em relação a 11% em 2007. Nos países com sistemas de quotas em vigor, esta percentagem é mais alta: 45% na Islândia, 43% na Noruega, 41% na França e 30% na Alemanha.<sup>127</sup>

**A ideia de quota não é nova para o judiciário**. Tanto as quotas formais como informais são aplicadas nos tribunais relativamente a características que não são o gênero, tal como a representação geográfica, étnica ou linguística. As quotas são comuns em cortes e tribunais internacionais, e também não são novas em nível nacional. O Supremo Tribunal do Reino Unido, por exemplo, aplica quotas geográficas de fato: dois/as juizes/as devem ser provenientes da Escócia, e um/uma da Irlanda do Norte.<sup>128</sup>

**Existe uma gama ampla de modelos de sistemas de quotas que podem ser adaptados e talhados às necessidades das diferentes jurisdições**. Esta possível flexibilidade das disposições relativas às quotas é vista como uma vantagem. As quotas podem funcionar na fase de candidatura do processo de seleção, na fase da criação de listas de pessoas pré-selecionadas, no momento da nomeação, ou em todos esses três momentos.<sup>129</sup> Podem também ser estabelecidas em níveis diferentes (30% é considerado o chamado "limiar crítico", sendo o limiar mínimo a que um grupo sub-representado deve chegar a fim de se verificar uma mudança sustentável) ou apenas por um período limitado de tempo. As quotas podem ainda ser aumentadas ou diminuídas ao longo do tempo para fazer mudanças e a fim de manter a sua proporcionalidade; por fim, apenas podem ser utilizadas enquanto existir uma desvantagem persistente em relação a algum gênero.

## c) Questões relacionadas com regulamentos relativos a quotas<sup>130</sup>

As pessoas que se opõem ao instrumento das quotas centram-se essencialmente em dois argumentos:

<sup>126</sup> *Mapping the representation of Women and Men in Legal Professions across the EU*, Direção Geral de Políticas Internas da União, 2017, pgs. 40-43. Disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL\\_STU\(2017\)596804\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)> (consultado em: 15 maio 2018).

<sup>127</sup> EIGE, *Largest listed companies: Presidents, board members and employee representatives. Women and Men in Decision Making Database*. Dados disponíveis em: <[http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm\\_bus\\_bus\\_wmid\\_comp\\_compbm\\_](http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compbm_)> (consultado em: 6 jun. 2019).

<sup>128</sup> Vide MALLESON, Kate. *The case for gender quotas for appointments to the Supreme Court*. UKSC blog, 2014. Disponível em: <<http://uksblog.com/case-gender-quotas-appointments-supreme-court/>> (consultado em: 3 abr. 2019).

<sup>129</sup> BINDMAN, Geoffrey; MONAGHAN, Karon. *Judicial Diversity: Accelerating Change*. Relatório encomendado pela equipa de justiça laboral "Sombra", 2014, p. 58. Disponível em: <[https://jac.judiciary.gov.uk/sites/default/files/sync/news/accelerating\\_change\\_finalrev\\_0.pdf](https://jac.judiciary.gov.uk/sites/default/files/sync/news/accelerating_change_finalrev_0.pdf)> (consultado em: 4 fev. 2019).

<sup>130</sup> *Mapping the representation of Women and Men in Legal Professions across the EU*, Direção Geral de Políticas Internas da União, 2017, pgs. 40-43. Disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL\\_STU\(2017\)596804\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)> (consultado em: 15 maio 2018).

- As quotas poderão contradizer a legislação nacional ou da UE e, em particular, a lei de igualdade de gênero, logo, poderão ser ilegais.
- As quotas enfraquecem o princípio do mérito e, por isso, poderão enfraquecer a qualidade das nomeações judiciais, assim como a qualidade dos serviços judiciários.

#### d) As quotas são legais?

Tanto os quadros legais nacionais como os europeus que regem as políticas de igualdade e diversidade baseiam-se no princípio da igualdade de tratamento. Têm sido expressas preocupações sobre o ponto até o qual a introdução de quotas seria legal, tendo em conta, primeiramente, as leis relativas à igualdade da União Europeia. Em particular, tem sido argumentado que poderá existir um conflito entre as quotas de gênero e a jurisprudência relativa à igualdade de tratamento do **Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE)**.

Nos casos trazidos ao TJUE, o tribunal parece ter estabelecido o entendimento de que preferir as mulheres aos homens devido ao seu gênero apenas poderá ser justificado de uma forma limitada, mas que é tendencialmente legal nos casos onde as mulheres se encontram sub-representadas numa área em particular, ou tenham sido prejudicadas de outra forma, e desde que essa preferência seja proporcional.<sup>131</sup> Uma medida de ação positiva é mais provavelmente entendida como sendo proporcional se não tiver o efeito de barrar completamente a pessoa do acesso a algum tipo de benefício ou oportunidade em favor de um membro de um grupo sub-representado, e também se for dada alguma consideração ao mérito de todos/as os/as candidatos/as (não se aplicando a chamada "nomeação automática").<sup>132</sup> Diante destas condições, a maioria dos/as peritos/as e pessoas que exercem na área estão convencidos/as de que não há qualquer indicação que o direito da UE não aprovaria a existência de quotas.<sup>133</sup>

Isto também seria consistente com o **Tratado sobre Funcionamento da União Europeia (TFUE)**, que antecipa que os Estados-Membros deverão levar a cabo passos para abordar a sub-representação das mulheres, pelo menos, por meio da atribuição de "vantagens específicas".

Em particular, o Artigo 157 estabelece o seguinte: "A fim de assegurar, na prática, a plena igualdade entre homens e mulheres na vida profissional, o princípio da igualdade de tratamento não obsta a que os Estados-Membros mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas destinadas a facilitar o exercício de uma atividade profissional pelas pessoas do sexo sub-representado, ou a prevenir ou compensar desvantagens na sua carreira profissional."<sup>134</sup>

O judiciário da **França** aparenta estar muito hesitante em interpretar a igualdade de gênero como um direito substantivo (ou de fato) e vinculativo, e interpreta as quotas como uma exceção ao princípio da igualdade.<sup>135</sup>

<sup>131</sup> Vide, por exemplo, o caso "Kalanke", Caso C-450/93 [1995] ECR I-3051; o caso "Marshall", Caso C-409/95 [1997] ECR I-6383; o caso "Badeck", Caso C-158/97 [2000], ECR I-1902; o caso "Abrahamsson", Caso C-407/98 [2000], ECR I-5562.

<sup>132</sup> Vide Abrahamsson & Anderson v Fogelqvist, Caso C-407/98 [2000] ECR I-5539.

<sup>133</sup> Vide, por exemplo, BINDMAN, Geoffrey; MONAGHAN, Karon. *Judicial Diversity: Accelerating Change* Relatório encomendado pela equipa de justiça laboral "Sombra" (Lord Chancellor Sadiq Khan), 2014, p. 55. Disponível em: <[https://www.judicialappointments.gov.uk/sites/default/files/sync/news/accelerating\\_change\\_finalrev\\_0.pdf](https://www.judicialappointments.gov.uk/sites/default/files/sync/news/accelerating_change_finalrev_0.pdf)> (consultado em: 4 fev. 2019).

<sup>134</sup> Art. 157 (4) TFEU, disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=hu>> (consultado em: 3 mar. 2019).

<sup>135</sup> MÖSCHEL, Mathias. *Gender Quotas in Italian and French Public Law: A Tale of Two Converging and Diverging Trajectories*, Italian Constitutional Justice in Global Context, Central European University (Hungary), 2016, p. 19.

### e) As quotas contrariam o princípio do mérito?<sup>136</sup>

Um dos argumentos-chave contra as quotas é que elas enfraqueceriam o princípio do mérito nos processos de nomeação. As vozes críticas deste argumento invocam que, subjacente a este raciocínio, está a ideia de que um processo de recrutamento sem quotas de gênero é meritocrático e que existe uma definição objetiva e clara de meritocracia – e nenhuma dessas presunções é verdadeira. Os problemas na definição do conceito de “mérito” já foram abordados *supra*, nomeadamente, que muitos/as peritos/as argumentam que o “mérito” é um conceito fortemente estereotipado em termos de gênero, e não um conceito neutro.

Assim, alguns/as peritos/as sugerem que o mérito e as quotas não se excluem mutuamente<sup>137</sup> e que “é perfeitamente possível introduzir um sistema de quotas mantendo o compromisso com os mais elevados padrões de exigência do judiciário”.<sup>138</sup> Assim, alguns/as peritos/as reclamam a aplicação do princípio do mérito a um modelo limiar, que estabeleça um nível de qualidade pré-determinado na base do qual todos/as os candidatos/as devem ser selecionados, com o propósito de retirar qualquer tipo de receio de que as quotas levarão a que um/a candidato/a sem qualificações tenha mais sucesso do que outro/a candidato/a qualificado/a. Outro argumento apresentado é o seguinte: desde que as quotas não desvirtuem o referido teste do limiar, as objeções à aplicação de um sistema de quotas baseadas no mérito não vencerão, dado que os julgamentos devem ser levados a cabo “entre um grande número de candidatos/as com qualificações diferentes, onde a questão do candidato ‘melhor’ é um juízo de valor altamente difícil [...] onde as pessoas encarregadas dos processos de seleção [...] entrarão em desacordo”.<sup>139</sup>

Outros argumentos sugerem uma interpretação mais ampla do modelo do mérito, para que o mérito inclua a diversidade. De fato, existem jurisdições que definem o mérito como incluindo a diversidade como sendo parte dos critérios adotados para as nomeações judiciais, como por exemplo, em algumas províncias ou estados do **Canadá** (Ontário, Manitoba, Alberta, Nova Escócia, Yukon) e nos **Estados Unidos da América** (nove dos 33 estados têm disposições específicas que exigem que a diversidade seja tida em conta no momento da seleção de pessoas nomeadas para o judiciário).<sup>140</sup>

### f) As quotas são paternalistas em relação às mulheres?<sup>141</sup>

O argumento de que as quotas são desrespeitosas e humilhantes e que as mulheres ficarão estigmatizadas pela “quota mulheres” dado que lhes foi oferecida uma posição devido ao seu sexo em vez do seu mérito está estreitamente ligado ao debate sobre o mérito. Acresce que muitas mulheres temem que as suas conquistas venham a ser desvalorizadas se existirem regras para incluí-las em posições de visibilidade ou prestígio.

<sup>136</sup> *Mapping the representation of Women and Men in Legal Professions across the EU*, Direção Geral de Políticas Internas da União, 2017, pgs. 40-43. Disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL\\_STU\(2017\)596804\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)> (consultado em: 15 maio 2018).

<sup>137</sup> Vide MURRAY, Rainbow. *Merit vs Equality? The argument that gender quotas violate meritocracy is based on fallacies*. London School of Economics, 2015. Disponível em: <<https://blogs.lse.ac.uk/politicsandpolicy/merit-vs-equality-argument/>> (consultado em: 25 fev. 2019).

<sup>138</sup> BINDMAN, Geoffrey; MONAGHAN, Karon. *Judicial Diversity: Accelerating Change*. Relatório encomendado pela equipa de justiça laboral “Sombra” (Lord Chancellor Sadiq Khan), 2014, p. 57 (item 8.18). Disponível em: <[https://www.judicialappointments.gov.uk/sites/default/files/sync/news/accelerating\\_change\\_finalrev\\_0.pdf](https://www.judicialappointments.gov.uk/sites/default/files/sync/news/accelerating_change_finalrev_0.pdf)> (consultado em: 4 fev. 2019).

<sup>139</sup> MALLESON, Kate. *Gender Quota’s for the Judiciary in England and Wales*. In: Ulrike Schultz and Gisela Shaw, eds. *Gender and Judging*. Oxford: Hart, 2013, pp. 481 – 499.

<sup>140</sup> THOMAS, Cheryl. *Understanding Judicial Diversity. Research Report for the Advisory Panel on Judicial Diversity*, UCL Judicial Institute, 2013, p.p. 15-16.

<sup>141</sup> *Mapping the representation of Women and Men in Legal Professions across the EU*, Direção Geral de Políticas Internas da União, 2017, pgs. 40-43. Disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL\\_STU\(2017\)596804\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)> (consultado em: 15 maio 2018).

As críticas a esse argumento apontam que ninguém sugere incluir as mulheres apenas na base do seu sexo<sup>142</sup> e questionam a presunção subjacente de que todos os homens estão nas suas atuais posições meramente devido à meritocracia. Veem a desigualdade de gênero como sendo o problema, e não as quotas. Pelo menos as quotas dariam às mulheres a oportunidade para provar que já deviam ter estado nos lugares em causa desde sempre, e que ainda seria mais paternalista excluí-las e depois culpá-las pela sua própria exclusão.<sup>143</sup>

Diante disso, existem sugestões para reformular as quotas de gênero, passando o enfoque do problema da sub-representação para o problema da sobrerrepresentação – passando assim de uma suposição subjacente às quotas para mulheres para um pressuposto de quotas para homens. Isto aliviaria as mulheres do encargo de terem de provar a sua competência e inclusão.<sup>144</sup>

---

<sup>142</sup> GHEUS, Anca. *Three cheers for the token woman!*, University of Sheffield, 2013. Disponível em: <[https://socialsciences.exeter.ac.uk/media/universityofexeter/collegeofsocialsciencesandinternationalstudies/research/conferences/Three\\_cheers\\_for\\_the\\_token\\_woman.pdf](https://socialsciences.exeter.ac.uk/media/universityofexeter/collegeofsocialsciencesandinternationalstudies/research/conferences/Three_cheers_for_the_token_woman.pdf)> (consultado em: 3 mar. 2019).

<sup>143</sup> MURRAY, Rainbow. The great quotas debate. Blog The Fawcett Society, 2016. Disponível em: <<https://www.fawcettsociety.org.uk/blog/great-quotas-debate>> (consultado em: 3 mar. 2019).

<sup>144</sup> MURRAY, Rainbow. *Quotas for Men? Reframing Gender Quotas as a means of quality control*. Paper preparado para a reunião anual da Associação Americana de Ciência Política, Nova Orleães, agosto 2012.

## 5. Casos de Estudo:

### CASO DE ESTUDO 1

#### Plano de Ação para o avanço das mulheres na área jurídica na Áustria

Um exemplo de um plano de ação abrangente na área jurídica é o Plano de Ação 2015-2020 para o avanço das mulheres, elaborado pelo Ministério da Justiça Austríaco.

Na Áustria, a Lei Federal de Igualdade de Tratamento\* estabelece que as autoridades federais devem desenvolver planos de ação afirmativa para o avanço das mulheres. Estes planos são preparados com a duração de um período de seis anos. Posteriormente são monitorizados e, caso seja necessário, são ajustados de dois em dois anos. O propósito dos planos centra-se na definição de um período de tempo, recursos e medidas necessárias para ultrapassar as desvantagens existentes para as mulheres. Devem também estabelecer-se neste âmbito objetivos intermédios pelo caminho até ser alcançada uma representação de 50% de mulheres.

Na linha da Lei Federal, o Ministério da Justiça desenvolveu o Plano de Ação 2015-2020 (Frauenförderungsplan für das Justizressort\*\*) que estabelece o seguinte:

- As mulheres são proativamente convidadas a candidatarem-se a empregos neste setor. A vaga de emprego deve dizê-lo claramente.
- Desde que tenham as mesmas qualificações, as mulheres têm direito a tratamento preferencial nos processos de candidatura e promoções até que seja atingida a meta dos 50%. O princípio do tratamento preferencial deve ser anunciado na vaga de emprego.
- A mesma regra aplica-se à necessidade de existir mais formação e educação, dado que deste modo as mulheres se qualificam mais para as respetivas promoções.
- Os Comitês encarregados das decisões relativamente a candidaturas e promoções devem incluir membros de ambos os sexos.

\*Lei Federal de Igualdade de Tratamento:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008858>

Fonte: Direção Geral das Políticas Internas da União Europeia, 2017, pg. 35.

---

## CASO DE ESTUDO 2

### Quotas de gênero no Tribunal Constitucional Belga

No dia 4 de abril de 2014, o Parlamento Belga passou uma lei que introduziu quotas na composição do Tribunal Constitucional. A mesma requer que o Tribunal seja composto pelo menos um terço de juízes/as de cada sexo. Contudo, este requisito não entra em vigor de imediato, entrando apenas em vigor quando o Tribunal for composto por um terço de juízas. Entretanto, o/a juiz/a do sexo sub-representado será nomeado/a sempre que as duas nomeações precedentes não tenham aumentado o número de juízes/as desse mesmo sexo. Por exemplo, se as mulheres continuarem a estar sub-representadas no Tribunal (como atualmente estão, representando apenas cerca de 16% do Tribunal), e os dois nomeados seguintes forem homens, a terceira nomeação terá de ser de uma mulher.

A Lei é o resultado de uma discussão de uma década relativamente à necessidade de existir mais diversidade de gênero e das críticas constantes à sub-representação de mulheres no Tribunal. A Lei anterior de 2003 estabelecia que o Tribunal teria de ser composto por juízes/as de ambos os sexos. Mas este requisito não garantia que se alcançasse a diversidade de gênero. Até janeiro de 2014, o Tribunal nunca teve mais do que uma mulher de cada vez entre os/as doze juízes/as do painel.

As vozes favoráveis às quotas avançaram com quatro argumentos:

- A introdução de quotas de gênero é um estímulo poderoso para a mudança, e as quotas comprovaram ser úteis, nomeadamente no que diz respeito à composição de gênero do Parlamento.
- Existe alguma urgência em nomear mais mulheres para os painéis de decisão do Tribunal Constitucional.
- As outras alternativas menos restritivas - tal como estabelecer que pelo menos outro/a membro/a do Tribunal deva ser uma mulher- não trouxeram o resultado pretendido de uma real diversidade.
- As quotas não são uma medida radical, dado que existem mulheres suficientes qualificadas que podem ser nomeadas para a bancada do Tribunal.

Fonte: <http://ohrh.law.ox.ac.uk/belgian-parliament-introduces-sex-quota-in-constitutional-court/273>

Direção Geral das Políticas Internas da União Europeia, 2017, pg. 38.

---

## 6. Análise dos dados e resultados principais

A presente seção apresenta primeiro os métodos utilizados para recolher os dados quantitativos para este relatório.<sup>145</sup> Os dados incluem juízes/as, procuradores/as, procuradores/as gerais, e presidentes de tribunais. Na seção que se segue, o relatório examina os dados quantitativos recolhidos, procura tendências e discute os principais resultados.

### 6.1 Método utilizado para a recolha de dados

Na recolha de dados quantitativos para o projeto foram utilizados recursos estatísticos nacionais e europeus. Esses recursos foram utilizados para providenciar dados relevantes para o projeto e foram comparados ao longo do tempo.

Nem todas as tabelas incluem os 28 Estados-Membros. Isto deve-se ao fato de nem todos os países terem um conjunto de dados alargado. Noutras instâncias, a informação recolhida não era relevante ou não se aplicava ao país em causa. Na elaboração de algumas tabelas onde os dados estavam incompletos, os países em causa foram excluídos dessas mesmas tabelas.

Os dados relativos a juízes/as e procuradores/as em cada Estado-Membro da União Europeia foram angariados utilizando a informação publicada pela Comissão Europeia para a Eficiência da Justiça. A informação foi compilada em relação a juízes/as, procuradores/as, procuradores/as gerais e presidentes de tribunais – todos com referência à instância do tribunal em causa (tribunais de 1ª Instância, tribunais de 2ª Instância e Supremos Tribunais). Em todas as instâncias – e onde estivessem disponíveis – os dados foram recolhidos por gênero e relativamente aos anos de 2010, 2012 e 2014, a fim de permitir uma análise das tendências ao longo do tempo.

Também foi reunida informação sobre funcionários/as judiciais que não eram magistrados/as (*Rechtspfleger*, funcionários/as administrativos/as, funcionários/as assistentes de juízes/as, funcionários/as técnicos e outros funcionários/as que não eram magistrados/as) trabalharem nos tribunais em todos os Estados-Membros, sem discriminação da instância do tribunal.

Não existia informação com base no gênero até 2012 relativamente aos/às funcionários/as que não eram magistrados/as e, por esse motivo, apenas foram recolhidos dados de 2012 a 2014. A informação de cada Estado-Membro foi processada individualmente, à exceção do Reino Unido, já que Inglaterra foi separada do País de Gales, da Escócia e da Irlanda do Norte. Isto foi feito devido a questões de comparabilidade que surgem pelo fato de existirem sistemas legais diferentes nesses países.

### 6.2. Panorama da situação de igualdade de gênero no judiciário

A seção seguinte abordará a situação quantitativa de mulheres e dos homens nas profissões jurídicas na União Europeia, com enfoque particular no judiciário.<sup>146</sup>

<sup>145</sup> *Mapping the representation of Women and Men in Legal Professions across the EU*, Direção Geral de Políticas Internas da União, 2017, pgs. 47-75. Disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL\\_STU\(2017\)596804\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)> (consultado em: 15 maio 2018).

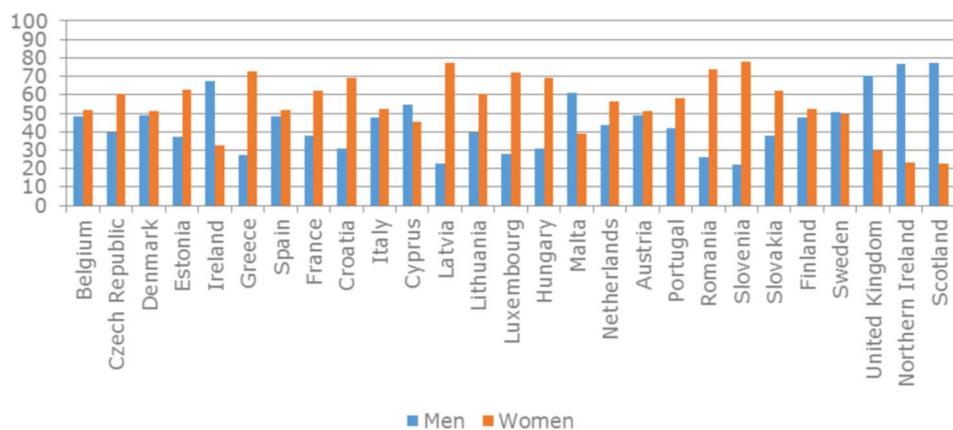
<sup>146</sup> *Mapping the representation of Women and Men in Legal Professions across the EU*, Direção Geral de Políticas Internas da União, 2017, pgs. 47-75. Disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL\\_STU\(2017\)596804\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)> (consultado em: 15 maio 2018).

### 6.2.1. Juízes/as profissionais

Nesta análise, o termo “juíz/a profissional” refere-se aos/às juízes/as profissionais que trabalham a tempo inteiro num determinado país. Um/a juiz/a é uma pessoa que é recrutada, treinada e recebe remuneração pela função de magistrado/a como sendo a sua principal ocupação. Assim sendo, não inclui juízes/as profissionais que exercem a profissão de forma meramente ocasional [conforme é permitido em Malta e no Reino Unido (Inglaterra, País de Gales, Irlanda do Norte e Escócia)]. E também não se refere a juízes/as não profissionais que existem num número considerável de Estados-Membros da União Europeia (AT, BE, CZ, DE, DK, EE, ES, FI, FR, HR, HU, LU, SI, SE, SK, UK – Inglaterra, País de Gales, Irlanda do Norte e Escócia). As posições de juiz/a profissional estão bastante bem distribuídas, em média, entre homens e mulheres na União Europeia, apesar de as mulheres estarem consistentemente em ligeira maioria (2010: 53%; 2012: 53%; 2014: 55%).<sup>147</sup>

Contudo, essa média esconde algumas variações consideráveis. Uma maioria consistente de homens (mais de 60%) ocupam posições de magistrado profissional em países com o sistema jurídico do *Common Law* [IE, MT, UK (Inglaterra, País de Gales), UK (Irlanda do Norte) e UK (Escócia)]. Por contraste, as posições de magistrados/as são predominantemente detidas por mulheres (mais de 60%) em 11 países de tradição jurídica romano-germânica (CZ, EE, FR, HR, HU, LT, LV, PL, RO, SI, SK). Em três países (LV, RO, SI) as mulheres ocupam mais de 70% desses lugares (Tabela 1.). Na maioria dos antigos países comunistas o número de mulheres no judiciário estagnou (CZ, EE, HR, HU, PL, RO, SI, SK), enquanto cresceu em todos os outros países (incluindo também LT e LV). O número elevado de mulheres no judiciário em países pós-comunistas poderá ser explicado pelo fato de a profissão nesses países ter um estatuto social relativamente baixo e com baixas possibilidades de remuneração, pelo que os homens preferem um emprego financeiramente mais compensador e mais prestigioso no setor privado.

**Tabela 1: Magistrados/as profissionais 2014, mulheres e homens**<sup>148</sup>



Fonte: Base de dados do relatório CEPEJ

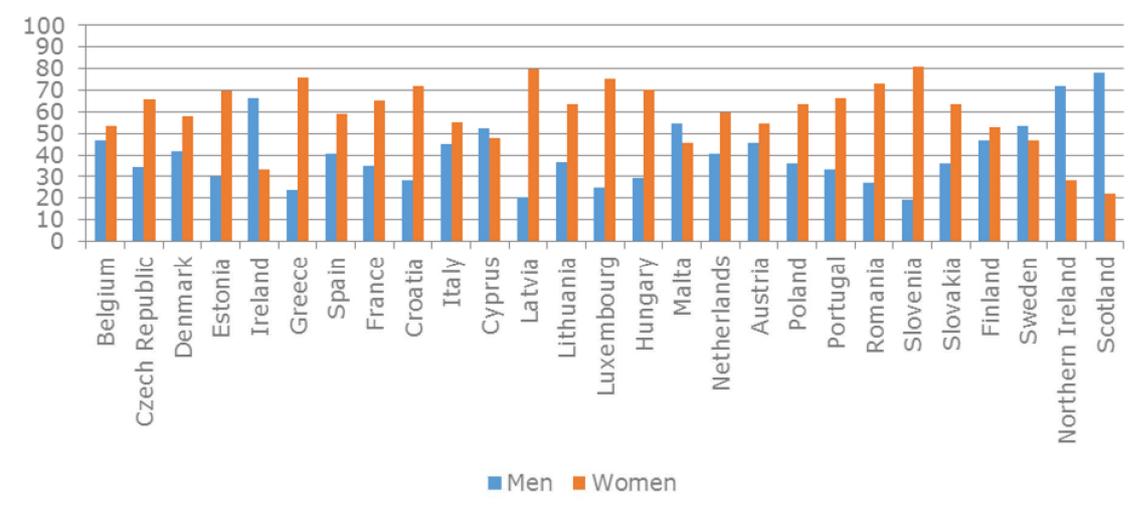
Esse padrão intensifica-se no caso dos/as juízes/as dos tribunais de primeira instância (2010: 58%; 2012: 57%; 2014: 59%). O padrão de representação entre países de *Common Law*, em que os homens dominam (mais de 60%), é repetido em dois casos (IE 76%; Escócia 78%). Em Malta, no período de 2010 a 2014, a preponderância masculina decresceu de 64% (número (n)=22) para 54% (n=18), apesar dos chamados “pequenos números” virem a acentuar a mudança em direção à igualdade de gênero.

<sup>147</sup> Salvo indicação em contrário, os dados desta seção são provenientes dos relatórios CEPEJ de 2010, 2012 e 2014.

<sup>148</sup> *Mapping the representation of Women and Men in Legal Professions across the EU*, Direção Geral de Políticas Internas da União, 2017, pgs. 48-49. Disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL\\_STU\(2017\)596804\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)> (consultado em: 15 maio 2018).

As mulheres constituem a maioria (mais de 60%) dos/as magistrados/as de primeira instância em 13 países de tradição jurídica romano-germânica (CZ, EE, EL, FR, HU, LT, LU, LV, PL, PT, RO, SI, SK). Em seis casos (EE, LU, LV, RO, SI) as mulheres ocupam mais de 70% dos postos em causa. Luxemburgo é um exemplo notório pela intensificação da feminização do judiciário neste nível, com a presença das mulheres sendo entre 65% (n=148) até aos 75% (n=186) entre 2010 e 2014. Na Eslovênia, este nível do judiciário está significativamente feminizado, com 80% de mulheres nos cargos no período de 2010 a 2014 (Tabela 2).

**Tabela 2: Juízes/as de Primeira Instância em 2014, mulheres e homens<sup>149</sup>**



Fonte: Base de dados do relatório CEPEJ

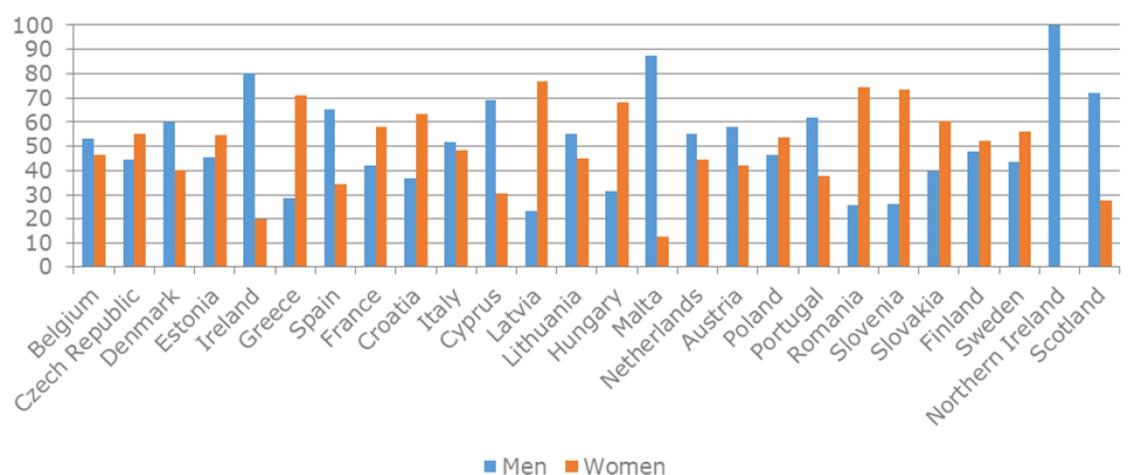
Há uma ligeira maioria de homens magistrados nos tribunais de segunda instância (2010: 53%; 2012: 53%; 2014: 52%). Há efetivamente um nível mais elevado de domínio masculino nesses lugares, não só em termos de número de países, mas também no número de posições, com uma clara maioria masculina (mais de 60%) em sete países em 2014 [CY, DK, ES, IE, MT, PT, UK (Escócia)].

Em Malta, em 2010 e 2012, todos os juizes de segunda instância eram homens (2010 n= 5; 2012 n=6). Esta situação mudou ligeiramente em 2014, quando foi nomeada uma mulher e mais um homem para os cargos em causa (n=7 homens). Já no Chipre o domínio masculino no judiciário variou entre 92% (n=12), em 2010, e 69% (n=9), com um aumento de 8% de cargos detidos por mulheres (n=1) até 31% (n=4).

Quanto a três outros países regidos pelo chamado *Common Law*, o judiciário da Irlanda do Norte era inteiramente masculino (n=3), tendo a Irlanda também uma alta representação de homens neste nível (80%, n=8), enquanto que na Escócia a maioria masculina decresceu de 94% (n=16) para 72% (n=13) durante esse período.

Olhando para a representação feminina, oito países da UE verificaram uma maioria feminina consistente (mais de 60%) (CZ, EL, HR, HU, LV, RO, SI, SK). Três países (LV, RO, SI) registaram um domínio consistente desses cargos (mais de 70%) por parte de mulheres juizas desde 2010 e, num caso – da Grécia –, a feminização do judiciário nesse nível cresceu de 65% a 71%, apesar de o número total de lugares ter decrescido (2010 n=592; 2014 n=459). Esses padrões indicam novamente as diferentes tendências no que diz respeito à igualdade de gênero no judiciário entre países de tradição inglesa com o sistema jurídico do *Common Law* e os países de tradição jurídica romano-germânica. Também indicam alguma sensibilidade para as questões de gênero nas nomeações judiciais (Tabela 3).

<sup>149</sup> Mapping the representation of Women and Men in Legal Professions across the EU, Direção Geral de Políticas Internas da União, 2017, pgs. 49-50. Disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL\\_STU\(2017\)596804\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)> (consultado em: 15 maio 2018).

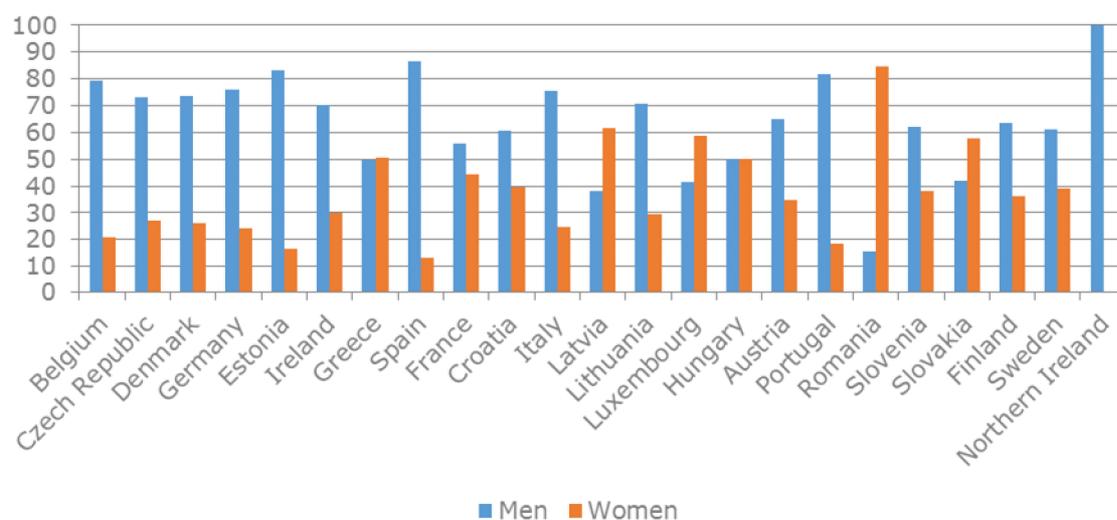
**Tabela 3: Juizes/as de segunda instância 2014, mulheres e homens<sup>150</sup>**

Fonte: Base de dados do relatório CEPEJ

A análise dos/as magistrados/as dos supremos tribunais demonstra que a distribuição média de gênero entre eles/as é consistentemente de dois terços de homens e um terço de mulheres (2010, 65% homens; 2012, 67% homens; 2014, 64% homens). Essas médias escondem amplas variações, com dezessete dos Estados-Membros da UE com maiorias masculinas consistentes (mais de 60%) nos seus supremos tribunais, enquanto alguns desses países têm um predomínio de juizes homens nesse nível. Na Irlanda do Norte, todos os juizes do supremo tribunal <sup>151</sup> eram homens (2012 n=10; 2014 n=9), apesar de isto ter mudado com a nomeação de duas mulheres do Supremo Tribunal em 2015, e no Chipre apenas uma juíza era mulher (2010 n=12 homens; n=1 mulheres). Em Portugal, 92% dos juizes do supremo tribunal eram homens em 2010 (n=79 homens, n=6 mulheres), apesar de esta percentagem ter descido para 81% em 2014 (n=67 homens, n=15 mulheres). Acresce que em três países existiam mais de 80% de homens nos cargos neste nível (BE, EE, ES). Só na Romênia é que o Supremo Tribunal era predominantemente feminino, e essa tendência acentuou-se ao longo do período analisado (2010 78%, n=84; 2014 85%, n=98). Outros seis países tiveram um judiciário composto por mais de 70% de homens em 2014 (CZ, DE, DK, IE, IT, LT) (Tabela 4).

<sup>150</sup> *Mapping the representation of Women and Men in Legal Professions across the EU*, Direção Geral de Políticas Internas da União, 2017, pgs. 50-51. Disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL\\_STU\(2017\)596804\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)> (consultado em: 15 maio 2018).

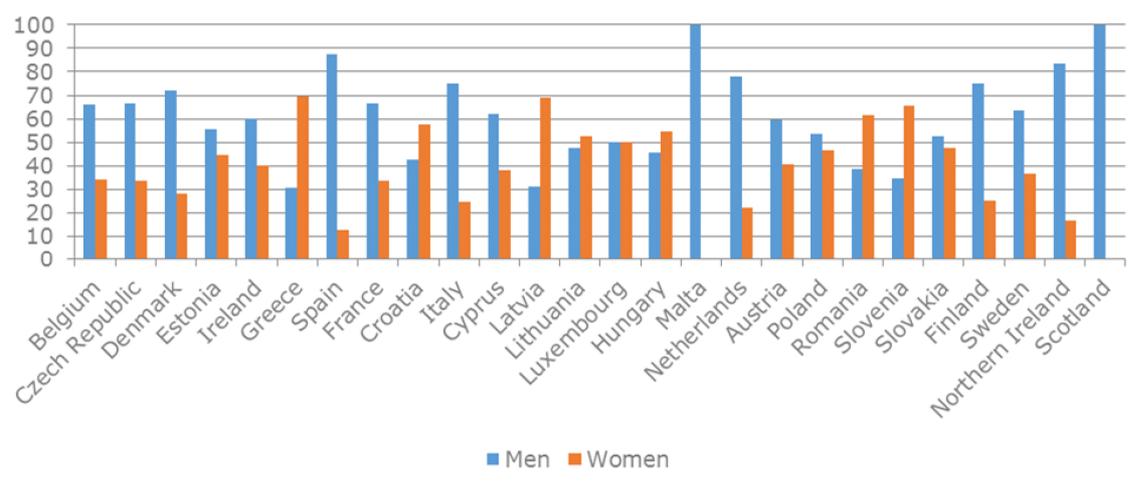
<sup>151</sup> O Supremo Tribunal da Irlanda do Norte é considerado um Supremo Tribunal de Justiça nos dados do CEPEJ. O Supremo Tribunal da Irlanda do Norte é o equivalente ao Supremo Tribunal em Londres.

**Tabela 4: Juizes/as do Supremo Tribunal 2014, mulheres e homens**<sup>152</sup>

Fonte: Base de dados do relatório CEPEJ

A análise centra-se agora nos/as presidentes/as dos tribunais, que são os/as juizes/as individualmente considerados/as com os cargos mais sênior de cada nível do judiciário. No geral, os homens estão em maioria (mais de 60%) nessas posições (média 2010, 64%; 2012, 61%; 2014, 61%). Tal como se verificou acima, esses valores médios escondem uma ampla variação, com Malta e Escócia com 100% de ocupação masculina nesses postos (MT n=3; Escócia n=1), enquanto os níveis mais altos de ocupação feminina dos cargos em causa se verificaram na Grécia (70%), na Letônia (69%) e na Eslovênia (65%).

Existe também um padrão de declínio nos cargos detidos por homens ao longo do período de 2010-14 em nove países (AT, BE, EE, FR, IE, IT, LU, NL, SE), apesar de apenas se verificar que esse decréscimo gera uma distribuição de gênero paritária na Estónia e no Luxemburgo (Tabela 5).

**Tabela 5: Presidentes de Tribunais 2014, mulheres e homens**<sup>153</sup>

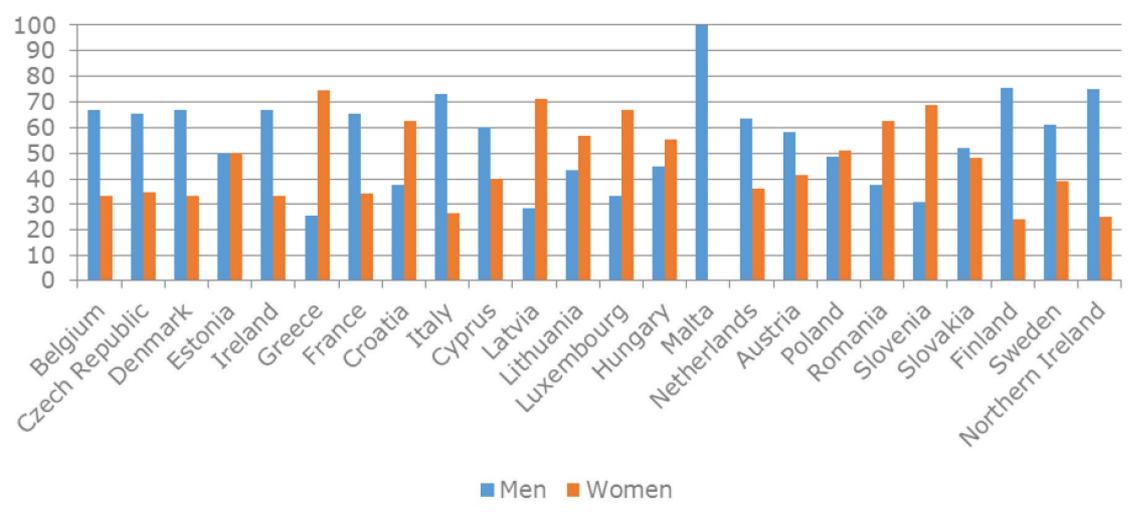
Fonte: Base de dados do relatório CEPEJ

<sup>152</sup> Mapping the representation of Women and Men in Legal Professions across the EU, Direção Geral de Políticas Internas da União, 2017, pgs. 51-52. Disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL\\_STU\(2017\)596804\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)> (consultado em: 15 maio 2018).

<sup>153</sup> Idem, pgs. 52-53.

Analisando com mais pormenor os dados em causa, os cargos de presidente dos tribunais de primeira instância estão relativamente bem distribuídos entre homens (55%) e mulheres (46%) do judiciário, com uma tendência para um reequilíbrio a favor das mulheres desde 2010, quando as proporções eram de 60% de homens e 40% de mulheres. Apenas em Malta os presidentes eram todos homens (n=2) em 2014. Em ambos os casos existia uma redistribuição de postos razoável dos homens para as mulheres, nomeadamente, na Holanda, de 89% de homens (n=17) até 63% de homens (n=7) e 37% de mulheres (n=4); na Áustria, de 70% homens (n=109) até 58% de homens (n=35) e 42% de mulheres (n=25), com uma redução do número geral de posições. Luxemburgo reverteu essa distribuição: de 71% de homens em 2010 (n=5) até 66% de mulheres em 2014 (n=4). Mais uma vez, os números menores distorcem a magnitude da mudança verificada (Tabela 6).

**Tabela 6: Presidentes de Tribunais de Primeira Instância 2014, mulheres e homens<sup>154</sup>**

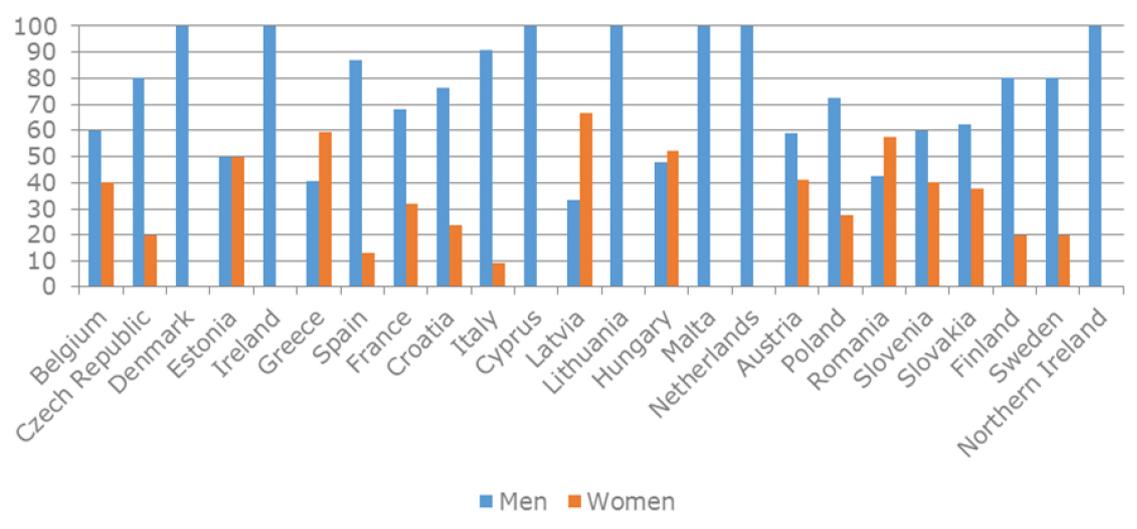


Fonte: Base de dados do relatório CEPEJ

No caso dos/as presidentes dos tribunais de segunda instância, o perfil de gênero é claramente masculino, pelo que detém em média três quartos dessas posições (2010, 75%; 2012, 72%, 2014, 75%). É de salientar que, quando comparados com os tribunais de primeira instância, existem menos posições para o cargo de presidente disponíveis, afetando assim a distribuição de gênero e o potencial para a igualdade de gênero. Por exemplo, os presidentes dos tribunais de segunda instância são todos homens em sete países (CY, DK, IE, LT, MT, NL, Irlanda do Norte) – mas apenas existem mais do que um ou dois postos disponíveis em dois casos (DK, n=4; NL, n=6). Em quatro Estados-Membros as mulheres presidentes estão em maioria (EL, 60%; HU, 52%; LV, 67%; RO, 58%), e, na Estônia, existe um presidente homem e uma presidente mulher (Tabela 7).

<sup>154</sup> Mapping the representation of Women and Men in Legal Professions across the EU, Direção Geral de Políticas Internas da União, 2017, pgs. 52-53. Disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL\\_STU\(2017\)596804\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)> (consultado em: 15 maio 2018).

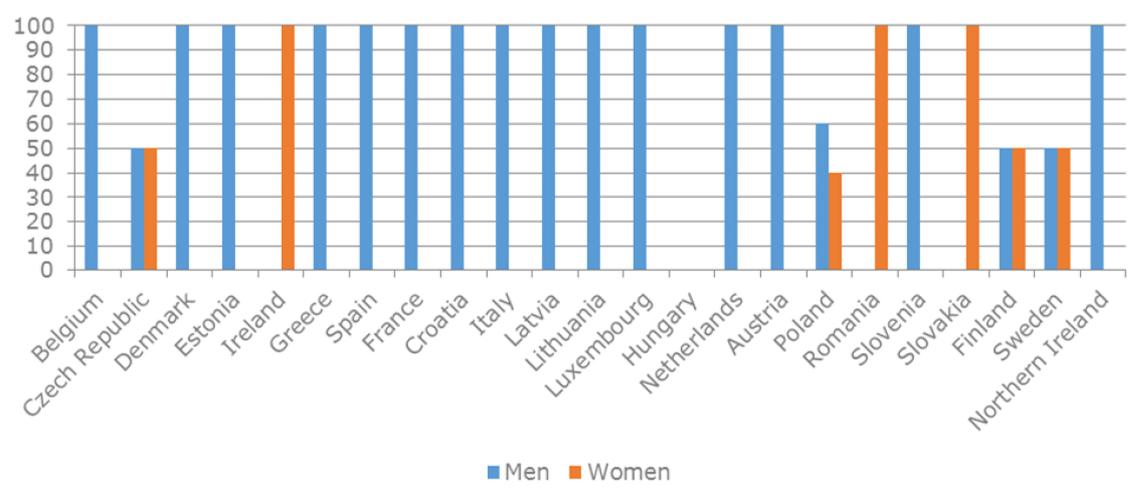
**Tabela 7: Presidentes de Tribunais de Segunda Instância 2014, homens e mulheres** <sup>155</sup>



Fonte: Base de dados do relatório CEPEJ

Finalmente, o número de cargos de presidentes de supremos tribunais ainda são menos do que em outros níveis, e por isso a competição por essa posição é mais intensa. Quinze países têm apenas homens a desempenhar esse papel, maioritariamente porque existe uma posição desse tipo disponível. Existem presidentes mulheres em três casos (IE, RO, SK). Essas posições são apenas são distribuídas equitativamente entre homens e mulheres detentores/as dos cargos em quatro casos (CZ, FI, PL, SE) (Tabela 8)

**Tabela 8: Presidentes de Supremos Tribunais 2014, mulheres e homens** <sup>156</sup>



Fonte: Base de dados do relatório CEPEJ

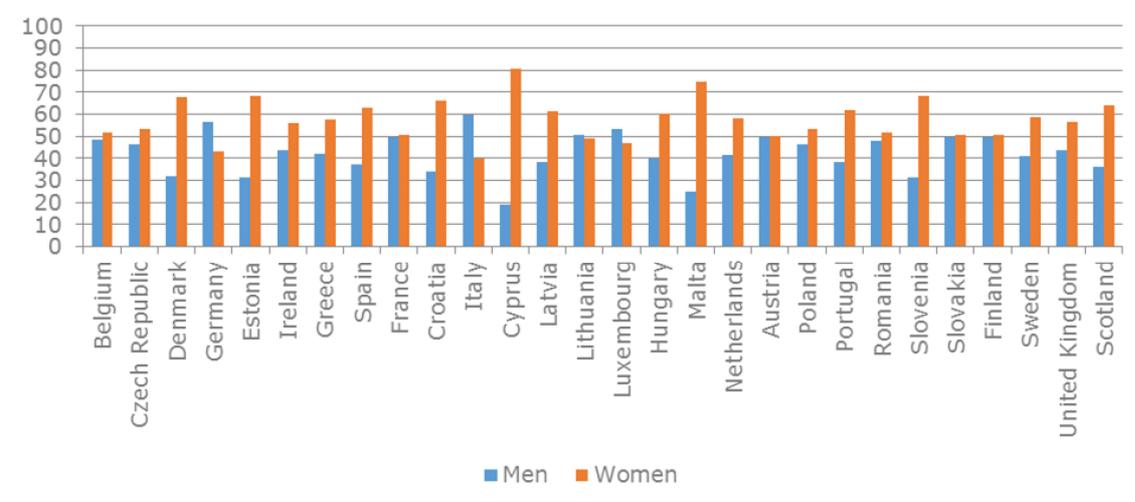
<sup>155</sup> Mapping the representation of Women and Men in Legal Professions across the EU, Direção Geral de Políticas Internas da União, 2017, pgs. 53. Disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL\\_STU\(2017\)596804\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)> (consultado em: 15 maio 2018).

<sup>156</sup> Idem, pg. 54.

A seção seguinte examina o perfil de gênero dos/as procuradores/a do Ministério Público. Apesar de implicar deveres variáveis de Estado-Membro para Estado-Membro, o termo “procurador/a” no geral envolve um papel como autoridade pública incumbida de qualificar e executar processos de acusação. Em todas as referências existentes relativas ao conceito de “procurador/a” num Estado-Membro, estes/as têm um papel ativo na acusação de processos criminais. Ocorrem variações noutras áreas de direito (por exemplo, no direito administrativo ou civil) e na autonomia dos serviços do Ministério Público. Nos termos do presente estudo, o conceito de “procurador/a” envolve todas essas variações entre Estados-Membros.

Existem dados muito mais alargados em relação a esse aspecto dessa profissão jurídica, com informação disponível a título comparável com a informação relativa aos/às juizes/as profissionais. Em geral, as posições de procurador/a estão relativamente bem distribuídas entre homens e mulheres, com uma tendência moderada para a mulheres deterem esses cargos (2010, 53% mulheres; 2012, 56% mulheres; 2014, 58% mulheres). O Chipre é o único país onde existe um predomínio de mulheres procuradoras (81%, n=89), enquanto em Malta a proporção de mulheres nesses cargos aumentou rapidamente para 75%, mas com base em “números pequenos” (de cinco a nove mulheres entre 2010 e 2014). Na Alemanha e na Itália, o equilíbrio é a favor dos homens (DE 57%, IT 60%). Noutros Estados-Membros da UE, as proporções de gênero encontram-se entre um terço de homens e dois-terços de mulheres (Tabela 9).

**Tabela 9: Procuradores/as do Ministério Público 2014, homens e mulheres<sup>157</sup>**

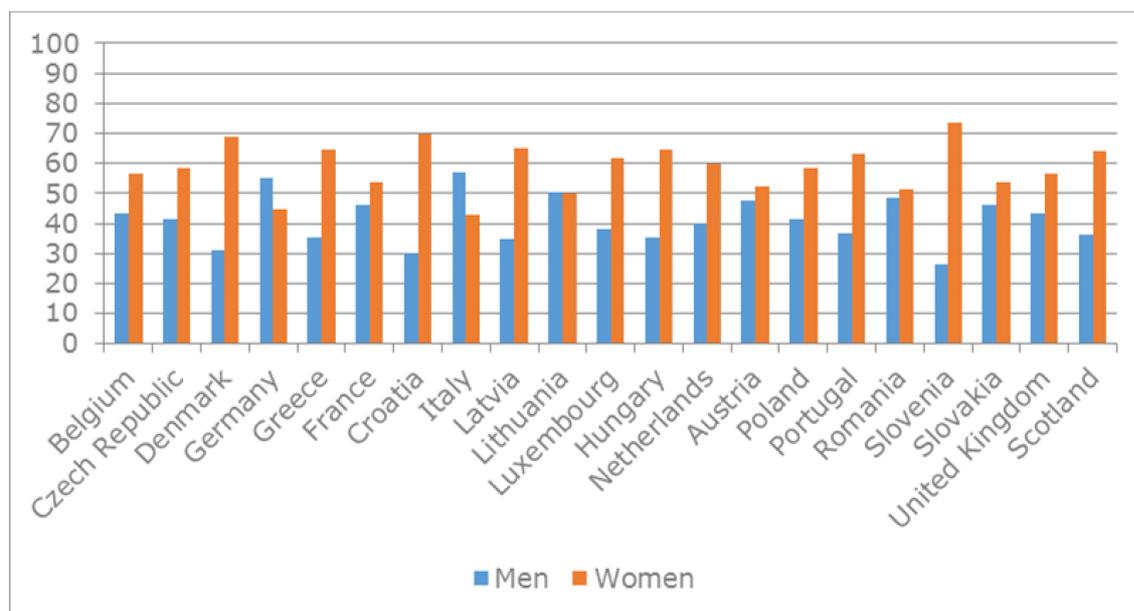


Fonte: Base de dados do relatório CEPEJ

Para os/as procuradores/as em tribunais de primeira instância, os cargos ocupados por homens rondam em média os 41%, e as mulheres ocupam o mesmo equilíbrio de 59%. Essa distribuição é consistentemente mantida em termos gerais, à exceção da Eslovênia, onde as mulheres representam 74% (n=106) das procuradoras em tribunais de primeira instância, e a Alemanha e Itália, onde há mais homens a ocupar estas posições (Tabela 10).

<sup>157</sup> *Mapping the representation of Women and Men in Legal Professions across the EU*, Direção Geral de Políticas Internas da União, 2017, pgs. 57-58. Disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL\\_STU\(2017\)596804\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)> (consultado em: 15 maio 2018).

**Tabela 10: Procuradores/as do Ministério Público em Tribunais de Primeira Instância 2014, mulheres e homens<sup>158</sup>**

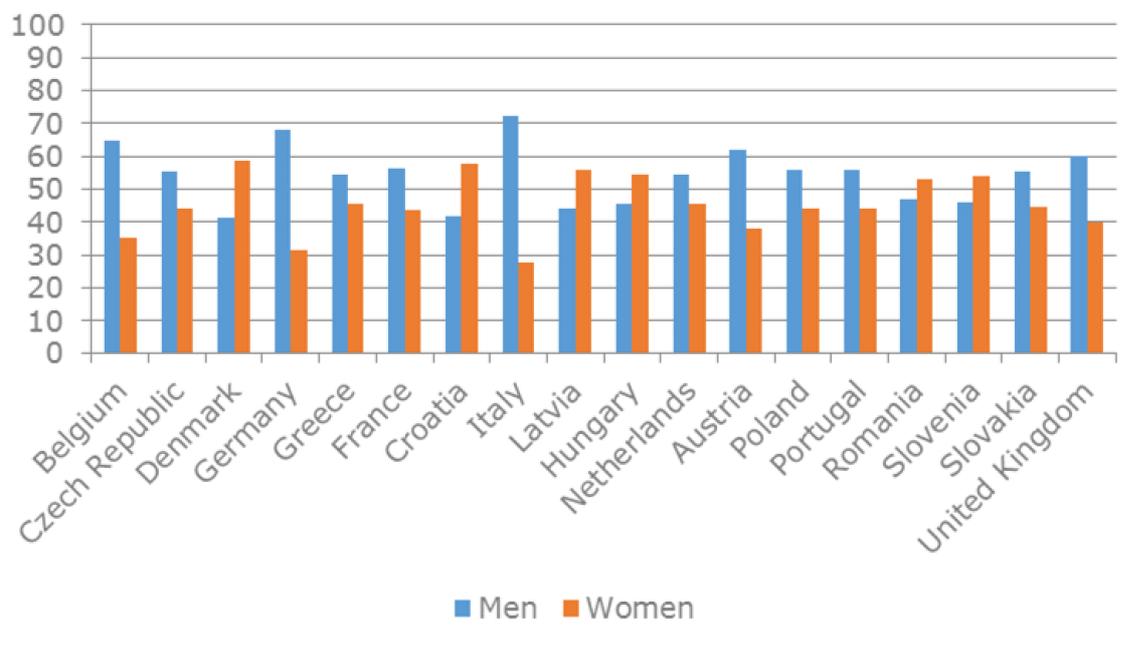


Fonte: Base de dados do relatório CEPEJ

O perfil de gênero típico também se encontra invertido para os/as procuradores/as dos tribunais de segunda instância, com os homens a deter cargos na média dos 55% para todas as posições em 2014, sendo as mulheres detentoras de 45% dos cargos. Existe um padrão semelhante detectável entre os/as juizes/as de tribunais de segunda instância. A Itália, a Alemanha e a Bélgica são os países que se destacam de forma diferente, com os homens a representar 71%, 68% e 65% de todos/as os/as procuradores/as nessa categoria (Tabela 11). A tendência na Bélgica suscita interesse ao longo do tempo, onde o rácio entre homens e mulheres na ocupação desses cargos diminuiu significativamente entre 2010 e 2014, de 71% homens: 29% mulheres para 65% homens: 35% mulheres (Tabela 11).

<sup>158</sup> *Mapping the representation of Women and Men in Legal Professions across the EU*, Direção Geral de Políticas Internas da União, 2017, pgs. 58. Disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL\\_STU\(2017\)596804\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)> (consultado em: 15 maio 2018).

**Tabela 11: Procuradores/as do Ministério Público em Tribunais de Segunda Instância 2014, mulheres e homens** <sup>159</sup>

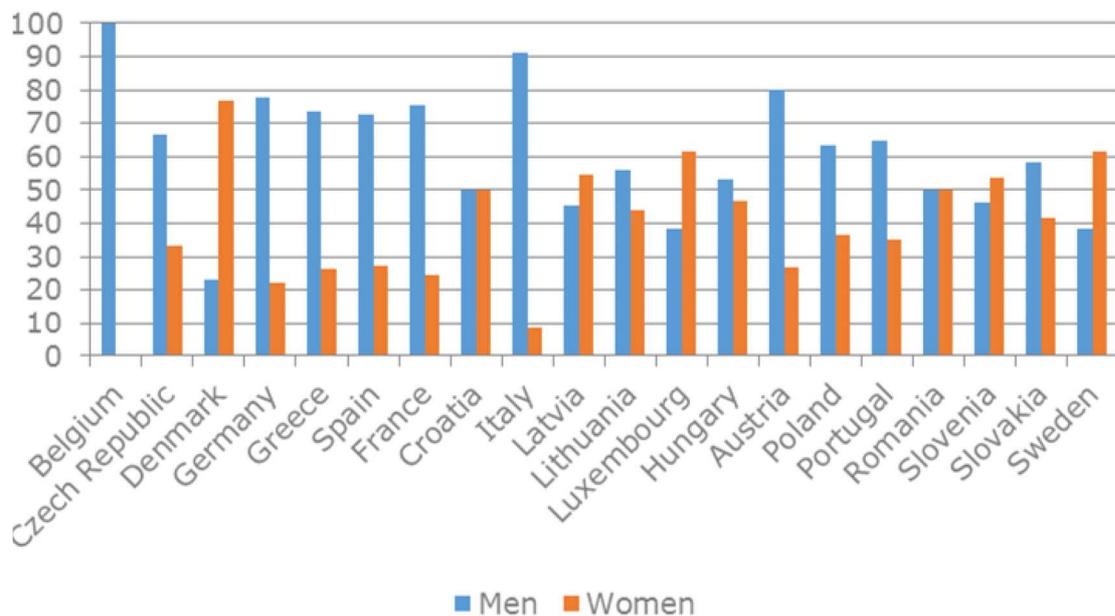


Fonte: Base de dados do relatório CEPEJ

Contudo, em nível dos supremos tribunais, a sobrerrepresentação entre procuradores homens intensifica-se, dado que perfazem mais de 60% de todos/as os/as detentores/as de cargos (2010, 63%; 2012, 66%; 2014, 61%). A Bélgica tem um perfil de gênero exclusivamente masculino nos cargos de procuradores/as (n=13) nesse nível, seguida de Itália, onde 92% (n=51) dos procuradores são homens. Outros três países (AT, DE, EL) têm níveis acima da média de homens procuradores, e, no caso da Áustria, estão a aumentar com o passar do tempo. Por contraste, na Suécia, as proporções de procuradores homens diminuiram de 60% para 38% (apesar de os números serem baixos). Na Dinamarca, a proporção de mulheres procuradoras tem vindo a crescer, dominando agora essa área, com 77% de representação. Também em Luxemburgo existe uma pequena maioria (62%, n=8) de mulheres procuradoras em nível do Supremo Tribunal, apesar de novamente os números serem baixos e a mudança de um número poder alterar o rácio (Tabela 12).

<sup>159</sup> Mapping the representation of Women and Men in Legal Professions across the EU, Direção Geral de Políticas Internas da União, 2017, pgs. 58-59. Disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL\\_STU\(2017\)596804\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)> (consultado em: 15 maio 2018).

**Tabela 12: Procuradores/as do Ministério Público no Supremo Tribunal de Justiça 2014, mulheres e homens<sup>160</sup>**

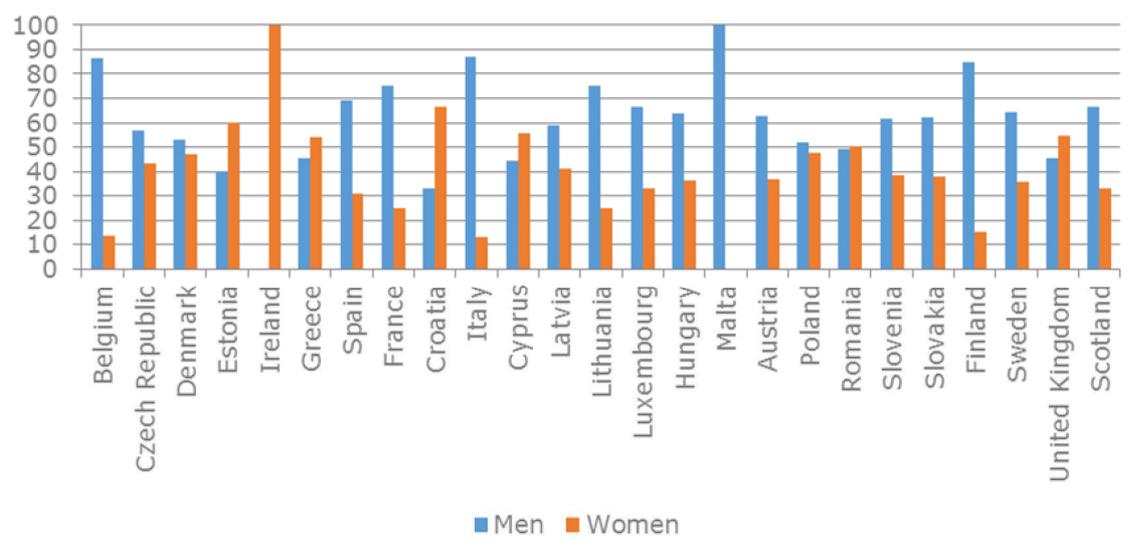


Fonte: Base de dados do relatório CEPEJ

A cabeça de um Ministério Público é normalmente uma posição de alta autoridade legal, pelo que não surpreende que, em geral, esses cargos sejam dominados por homens (2010, 66%; 2012, 41%, 2014, 40%). Na Irlanda, onde existe apenas um posto desse tipo, a posição tem alternado entre homens e mulheres, e, em Malta, o único Ministério Público existente é chefiado por um homem. Em três países (BE, FI, IT) mais de 80% das pessoas que estão à frente dos ministérios públicos são homens, e no caso da Bélgica isso representa um aumento baseado num número reduzido de cargos. Na Croácia, contudo, 67% desses lugares são detidos por mulheres (n=26) (Tabela 13).

<sup>160</sup> Mapping the representation of Women and Men in Legal Professions across the EU, Direção Geral de Políticas Internas da União, 2017, pgs. 59-60. Disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL\\_STU\(2017\)596804\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)> (consultado em: 15 maio 2018).

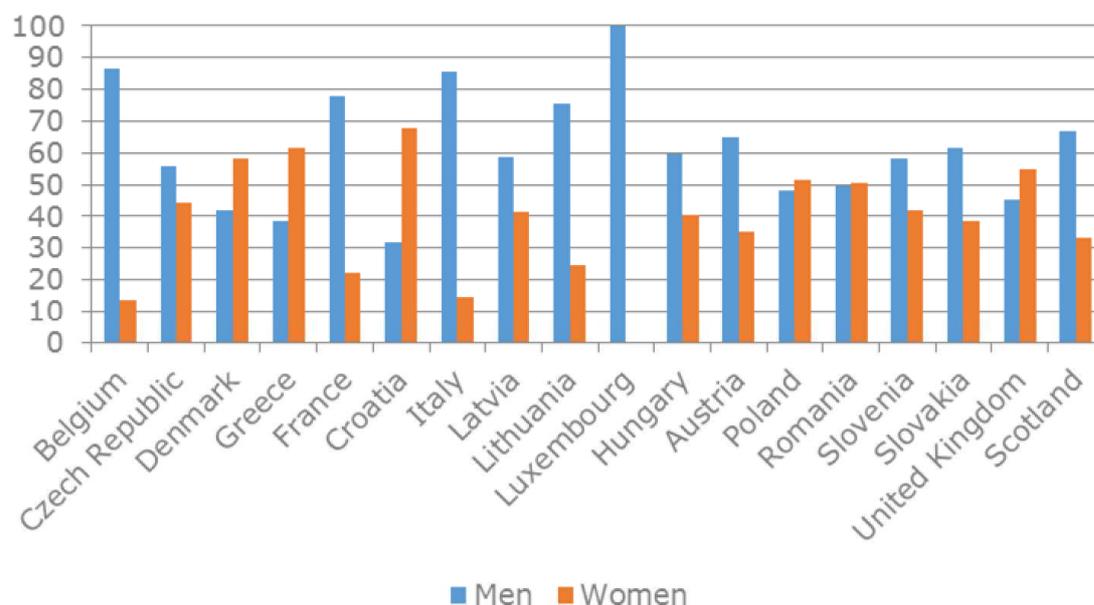
**Tabela 13: Chefias de Ministérios Públicos 2014, mulheres e homens** <sup>161</sup>



Fonte: Base de dados do relatório CEPEJ

Em média, o perfil de gênero da chefia do Ministério Público dos tribunais de primeira instância é semelhante ao que já foi referido no geral, com cerca de 62% de homens e 38% de mulheres. Existem, contudo, três países que se desviam significativamente dessa média, com 80% de homens a ocupar esses cargos na Bélgica e na Itália, e 100% em Luxemburgo (n=2). A Croácia surge novamente em destaque devido a ter um Ministério Público feminizado, aumentando de 54% de mulheres (n=6) em 2010 para 68% de mulheres (n=17) em 2014 (Tabela 14).

**Tabela 14: Chefes de Ministérios Públicos nos Tribunais de Primeira Instância 2014, mulheres e homens** <sup>162</sup>



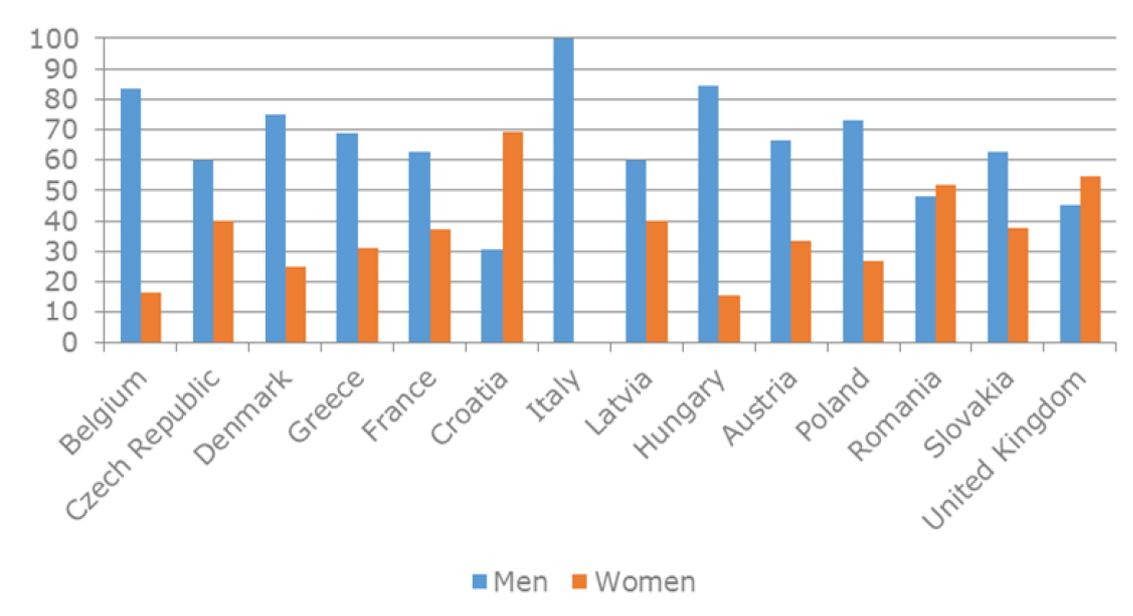
<sup>161</sup> Mapping the representation of Women and Men in Legal Professions across the EU, Direção Geral de Políticas Internas da União, 2017, pgs. 59-60. Disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL\\_STU\(2017\)596804\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)> (consultado em: 15 maio 2018).

<sup>162</sup> Mapping the representation of Women and Men in Legal Professions across the EU, Direção Geral de Políticas Internas da União, 2017, pg. 60. Disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL\\_STU\(2017\)596804\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)> (consultado em: 15 maio 2018).

Fonte: Base de dados do relatório CEPEJ

Conforme o nível do tribunal sobe, a posição do/a chefe do Ministério Público torna-se mais dominada por homens. Este padrão torna-se evidente para a chefia do Ministério Público em tribunais de segunda instância, onde os homens detêm em média cerca de 68% dos cargos (2010, 69%; 2012, 71%; 2014, 66%). Na Bélgica e na Hungria, os homens ocupavam cerca de 80% desses cargos, e 100% dos lugares na Itália (n=19) em 2014. Por outro lado, a força feminizada na área jurídica evidencia-se, mais uma vez, na Croácia, onde as mulheres ocupam 68% (n=9) das chefias do Ministério Público, tendo aumentado essa percentagem para 54% em 2010 (Tabela 15).

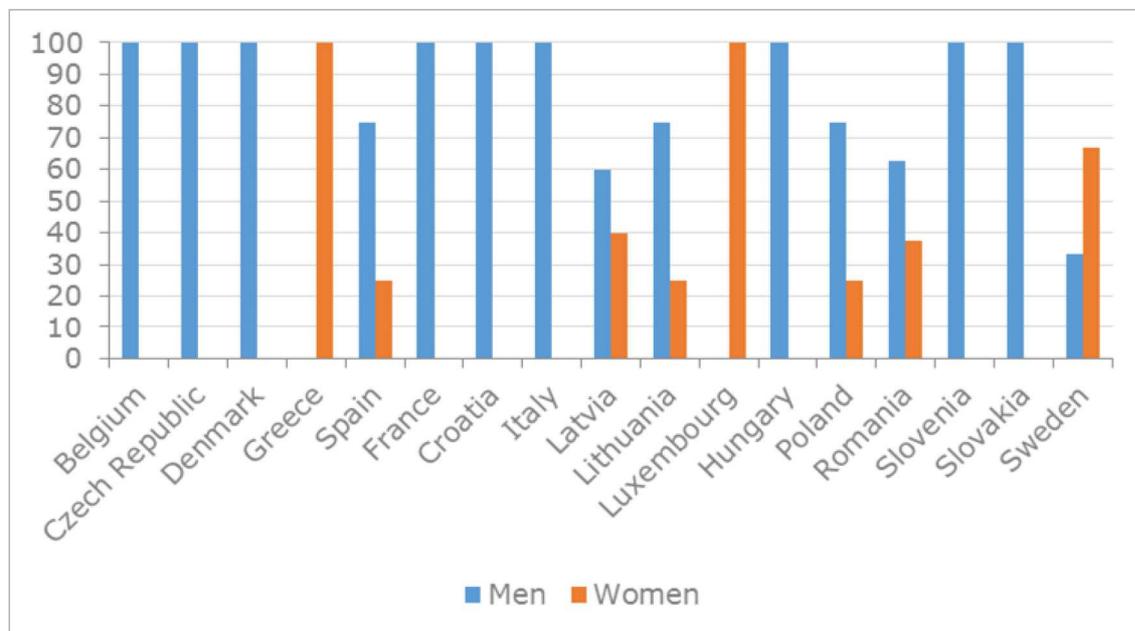
**Tabela 15: Chefias de Ministérios Públicos em Tribunais de Segunda Instância 2014, mulheres e homens<sup>163</sup>**



Fonte: Base de dados do relatório CEPEJ

Por fim, nessa categoria de profissões jurídicas, temos a chefia do Ministério Público no Supremo Tribunal de Justiça. Mantendo o padrão dos/as funcionários/as dos tribunais superiores, esse cargo é largamente detido por homens (média 2010, 77%, 2012, 90%, 2014, 75%). Doze países referiram a existência de um ou, às vezes, dois cargos nesse nível, o que leva à tendência para a oscilação em nível de gênero quando se produz informação agregada. Existem nove homens (BE, CZ, DK, FR, HR, HU, IT, SI, SK) e duas (EL, LU) mulheres nas chefias nos 11 países que forneceram informação para o ano de 2014 (a Bulgária não enviou informação). Sete países (ES, LT, LV, PL, RO, SE, SK) têm vários lugares neste nível, tendo a Letônia (n=10) e a Lituânia (n=12) o número maior de chefias femininas do Ministério Público para o Supremo Tribunal de Justiça. Só na Suécia é que o equilíbrio de gênero é revertido, com duas mulheres e um homem nesse cargo (Tabela 16).

<sup>163</sup> Mapping the representation of Women and Men in Legal Professions across the EU, Direção Geral de Políticas Internas da União, 2017, pg. 61, Disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL\\_STU\(2017\)596804\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)> (consultado em: 15 maio 2018).

Tabela 16: Chefia do Ministério Público nos Supremos Tribunais de Justiça 2014, mulheres e homens<sup>164</sup>

Fonte: Base de dados do relatório CEPEJ

<sup>164</sup> Mapping the representation of Women and Men in Legal Professions across the EU, Direção Geral de Políticas Internas da União, 2017, pgs. 62. Disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL\\_STU\(2017\)596804\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)> (consultado em: 15 maio 2018).

## 7. Conclusões e recomendações de políticas<sup>165</sup>

### 7.1. Conclusões

A pesquisa qualitativa e quantitativa realizada revela que existe ainda muito para fazer em termos de igualdade de gênero nas profissões na área do judiciário na Europa. Enquanto cada Estado-Membro tem o seu perfil e contexto individual, existem algumas áreas gerais que poderiam ser abordadas em nível europeu no âmbito da JURI (Comissão de Assuntos Jurídicos do Parlamento Europeu).

Os resultados dos inquéritos realizados no estudo aqui citado reforçam outros resultados de pesquisas qualitativas, que concluem que as barreiras à participação plena e igualitárias das mulheres em relação aos homens nas profissões jurídicas se centram nas questões seguintes:

- Persistência de estereótipos de gênero, incluindo preconceitos sexistas (frequentemente inconscientes) nos processos de recrutamento, seleção e promoção.
- Dificuldades de conciliação das responsabilidades laborais e não laborais, exacerbadas em circunstâncias onde existe uma aceitação de uma cultura de longas horas de trabalho.
- Falta de transparência nos processos de nomeação e promoção.
- Falta de práticas de *mentoring* e de redes de apoio (*networks*).
- Falta de visibilidade de mulheres como exemplos nos lugares mais seniores das profissões judiciais.

A tendência mais evidente nas profissões judiciais é o decréscimo da proporção de mulheres do tribunal em relação à senioridade dos cargos em causa. Em níveis profissionais mais baixos, as mulheres são a maioria em alguns países, mas essa tendência normalmente reverte-se quanto mais elevado for o nível do tribunal e alta a categoria das acusações. Algumas jurisdições requerem a realocização geográfica no caso de nomeações para lugares mais sênior para juízes/as ou para procuradores/as do Ministério Público (e, em alguns casos, isto se deve ao fato de essas nomeações serem feitas regionalmente). O tempo de viagem acrescido pode também ser um fator dissuasor para mulheres com outro tipo de responsabilidades. A vida em posições sênior pode também ser vista como muito conservadora, e ainda exigindo a presença em eventos em horários incompatíveis com a vida familiar. Ambas estas percepções podem desincentivar as mulheres em relação a esses cargos. As nomeações em *part-time* (tempo parcial) também não tendem a estar disponíveis.

As jurisdições com o sistema inglês do *Common Law* não oferecem oportunidades de fazer carreira no judiciário, dependendo muito mais o judiciário de funcionários/as com os cargos mais juniores no sistema de justiça. Isso significa que existem muito menos posições disponíveis nos níveis mais altos do judiciário. Este fator, em combinação com a presença de menos mulheres nos lugares de topo das carreiras jurídicas como resultado histórico do seu reduzido grau de participação, resulta na participação inferior da parte das mulheres nos *rankings* (lugares) sênior do judiciário.

A presença feminina em números significativos relaciona-se também com o estatuto do judiciário dentro de uma determinada jurisdição. Todas as nomeações judiciais são nomeações para a função pública, mas em certas jurisdições as nomeações para o judiciário são tidas em maior conta do que simplesmente uma carreira na função pública, mesmo existindo um exame de entrada que requer um alto nível de *performance* (desempenho) a fim de obter uma nomeação. Assim, a carreira no judiciário é vista mais como uma vocação do que uma ocupação burocrática.<sup>166</sup> Nessas circunstâncias, é expectável encontrar números mais elevados de homens do que de mulheres nesses cargos. Noutras

<sup>165</sup> Idem, pgs. 86-90.

<sup>166</sup> Vide GUARNIERI, Carlo; PEDERZOLI, Patrizia. *The Power of Judges* OUP Oxford, 2002, p. 66-7 para ver o modelo que desenvolveram de carreiras burocráticas versus carreiras profissionais no judiciário.

jurisdições, como por exemplo na Romênia, a carreira no judiciário é vista como tendo um estatuto social relativamente baixo (burocrático) e com uma remuneração mais baixa do que uma carreira em algumas outras áreas da prática jurídica, como por exemplo a área do direito comercial. Nessas circunstâncias, é mais provável que as mulheres se encontrem na área do judiciário.<sup>167</sup>

As carreiras nessa área poderão ser mais atrativas na primeira linha para algumas mulheres do que as carreiras no setor privado, dado que as primeiras, nos níveis mais baixos das funções, oferecem um salário e uma remuneração fixa e um horário fixo. Já uma carreira no setor privado pode não oferecer essas condições. As carreiras do judiciário também poderão aparentar ser uma escolha que envolve menos estresse (ex. com uma carga de trabalho definida), com menos pressão e com um percurso profissional mais claro. Por fim, a progressão nessa mesma carreira poderá ter menos contingências no que diz respeito à participação em eventos sociais “fora de horas” e em relação a outras exigências da cultura masculina.

Existe também outra diferença substancial em nível do equilíbrio de gênero entre os/as funcionários/as judiciais que não são magistrados/as (*Rechtspfleger*, funcionários/as administrativos, funcionários/as assistentes de juízes/as, funcionários/as técnicos e outros funcionários/as que não eram magistrados/as), já que em 2014 existiam três mulheres por cada homem a desempenhar essas tarefas. Essas posições são lugares pagos na função pública. Provavelmente estão disponíveis como posições *part-time* (a tempo parcial) e são lugares com horários de trabalho fixos. Assim, é menos provável que requeiram algum tipo de deslocação em nível geográfico para a obtenção de um melhor salário.

Quanto aos/às advogados/as, as opiniões na literatura proveniente das profissões jurídicas e da parte de comentadores/as na área sugere que, apesar de as mulheres predominarem em áreas de prática jurídica, tais como o direito da família e o direito das crianças, a sua presença em áreas relacionadas com o direito comercial está a aumentar.<sup>168</sup>

Esse aumento se deve ao número de mulheres que têm entrado na profissão e ao fato de a natureza da prática jurídica estar a mudar nas áreas comerciais. Essas áreas hoje têm mais a ver com negociação e com a atenção ao cliente do que com a área do contencioso judicial. As aptidões que se requerem são vistas de uma forma estereotipada como sendo aquelas que são detidas pelas mulheres. A isto se deve em parte o aumento da participação feminina como sócias de grandes sociedades de advogados/as pan-Europeias, já que essas mesmas sociedades trabalham nas áreas comerciais, e a probabilidade de trabalharem nas áreas de direitos da família, das crianças, ou na área do direito penal é escassa.

O outro motivo para o aumento da participação feminina nas sociedades é o acréscimo de mulheres que entram nas profissões jurídicas. Contudo, enquanto há um aumento de mulheres a entrar para as profissões jurídicas e a tornarem-se sócias de sociedades de advogados/as, os números de mulheres a progredir no sentido de se tornarem sócias ou a chegarem ao nível da chamada advocacia de elite são baixos. Contudo, os números fornecidos por consultores/as do setor privado indicam que o grau de abandono das profissões em causa é menos problemático do que aparenta ser – as mulheres apenas deixam essas áreas de trabalho em números marginalmente superiores aos homens (menos de 5%) em vários pontos das suas respectivas carreiras – estagiário/a, associado/a sênior, sócio/a contratado/a.<sup>169</sup>

Parece mais provável que a ausência de mulheres se justifique devido à falha dos sistemas de promoção interna que deveriam ser destinados a atraí-las, às percepções negativas das candidatas mulheres em relação às exigências de um determinado cargo, e ainda devido às preocupações sobre os riscos

<sup>167</sup> FUSZARA, Malgozata. *Women Lawyers in Poland*. In: SCHULTZ, Ulrike; SHAW, Gisela. *Women in the World's Legal Professions*. Oxford: Hart, 2003, p. 371-386.

<sup>168</sup> Vide V4 Revue, *Women in the Judiciary: a V4 success story with some flaws*, disponível em: <<http://visegradrevue.eu/women-in-the-judiciary-a-v4-success-story-with-some-flaws/>> (consultado em: 1º maio 2019).

<sup>169</sup> Vide 30% Club, *Shifting the needle: increasing the number of women in UK partnerships*, disponível em: <[https://30percentclub.org/assets/uploads/UK/30\\_Club\\_Reports/Shifting\\_the\\_Needle.pdf](https://30percentclub.org/assets/uploads/UK/30_Club_Reports/Shifting_the_Needle.pdf)> (consultado em: 1º maio 2019).

financeiros envolvidos na mudança de uma situação de assalariada para a situação de sócia contratada.

Existem grandes diferenças entre gêneros no caso dos/as notários/as em jurisdições regidas pelo *Common Law* (IE, UKE&W, UK-NI), onde a representação masculina supera os 70%, e as mulheres detêm menos de 30% desses lugares. Deve-se salientar que a prática notarial nas jurisdições do *Common Law* restringe-se muito à autenticação de documentos de jurisdições estrangeiras, ao contrário dos países de tradição jurídica romano-germânica, onde a esfera de atuação notarial é muito mais alargada. Numa jurisdição do *Common Law*, é muito pouco provável que a prática notarial seja a única fonte de rendimento do/a notário/a. A predominância da presença masculina poderá explicar-se pelas reformas legislativas dos anos da década de 1990, que restringiram ainda mais as áreas da prática notarial. Assim, 70% dos/as notários/as são também solicitadores/as e provavelmente ter-se-ão formado como solicitadores antes de 1990, previamente à existência de um grande aumento na participação feminina na profissão de solicitador/a.

Mais a mais, na maioria dos países de tradição jurídica romano-germânica da Europa Ocidental, o notariado ainda é uma profissão muito dominada por homens. Na maioria dos países, existem grandes barreiras à entrada na profissão, já que a profissão tem grande prestígio e perspectivas remuneratórias excelentes. Acresce que os/as líderes nessa área, nomeadamente os/as chefes/presidentes das organizações notariais nacionais, são homens, assim como a vasta maioria dos membros dos seus conselhos de administração. Por outro lado, nos países ex-comunistas, a proporção de mulheres no notariado é muito alta. Contudo, as funções, o prestígio e a remuneração de um/a notário/a durante o tempo do comunismo era diferente das de um país de tradição jurídica romano-germânica da Europa ocidental.

Existe algum grau de consciência dos desequilíbrios existentes na profissão, estando as organizações nacionais de notários/as da Áustria, da Alemanha, da Holanda, da Letônia e da Grécia conscientes das desigualdades de gênero existentes. Na Áustria e na Holanda a preocupação principal relacionou-se com a sub-representação de mulheres, enquanto na Letônia e na Grécia a preocupação foi com a sub-representação de homens. Estes desequilíbrios são atribuídos a fatores como tradições nacionais e históricas relacionadas com a profissão (AT, LV, NL) mas também a uma falta de flexibilidade laboral como fator que também contribui para essa situação (AT). A organização notarial austríaca focou-se na introdução de reformas no sentido de regular a profissão desde janeiro de 2017, permitindo a possibilidade de trabalho em *part-time* (a tempo parcial) e períodos maiores de licenças maternidade e paternidade. Será interessante verificar se essa nova flexibilidade é utilizada de forma proveitosa por parte de notários/as individualmente considerados/as e promovida pela organização nacional.<sup>170</sup>

No que diz respeito à área da educação, o direito, que tem sido visto tradicionalmente como um “tema masculino”, transformou-se no tema preferido pelas mulheres. Apesar de a percentagem de mulheres a escolher direito já ter sido alta durante os últimos 20 anos, ainda está a crescer, tal como demonstram os desenvolvimentos de 2012 a 2015, chegando a uma média de 60% de estudantes de direito mulheres. Os números de estudantes e graduadas licenciadas e detentoras de mestrado não variam de forma significativa, e não parece haver uma perda significativa de estudantes no segundo nível de estudos jurídicos.

Os dados relativos à composição de gênero nos estudos doutorais evidenciam mais diferenças. Parece existir uma tendência generalizada para uma perda de 10-20% das mulheres nessa fase. O número de mulheres a tirar doutoramentos na maioria dos países da União Europeia é de cerca de 50%. Contudo, esse número geral esconde variações significativas, com os homens a predominar nos estudos doutorais da área do direito na maioria dos Estados-Membros. Este é o primeiro passo do “fenômeno do desaproveitamento” das mulheres.

---

<sup>170</sup> Informação recolhida do inquérito do ÖSB de Organismos Notariais Nacionais, de janeiro a março de 2017.

Existem menos mulheres a desenvolver qualificações acadêmicas avançadas devido a vários fatores, tais como:

- Falta de segurança laboral generalizada no mundo acadêmico.
- Estresse nos procedimentos de qualificação que precisam de ser superados na “hora de ponta da vida”, quando são formadas as famílias.<sup>171</sup>

No que diz respeito a posições de ensino em universidades, a perda de mulheres ainda é maior, especialmente em países com procedimentos de qualificação rígidos como a Alemanha, onde apenas 15% dos/as catedráticos/as sênior em faculdades de direito são mulheres. No mundo acadêmico há uma clara conexão entre estratégias de condicionamento de acesso restritivas, possibilidades de rendimentos elevados e de prestígio elevado, e uma preponderância de professores homens e de cultura masculina em faculdades de direito.

Resumindo, deve ser salientado que a maioria das licenciadas em direito são mulheres, e que este fenômeno é homogêneo e consistente em todos os Estados-Membros. Após a licenciatura, as mulheres tendem a encontrar trabalho em posições menos bem pagas no mercado de trabalho, em lugares assalariados como profissionais do direito e notárias, acabando muitas por encontrar o seu caminho para profissões alternativas.

## 7.2. Recomendações de políticas

Os dados apontam para um desequilíbrio de gênero no topo das profissões jurídicas – no judiciário e entre os/as sócios/as em escritórios de advogados/as.

Os dados também indicam a segregação horizontal nessas profissões. Por exemplo, existe um vasto leque de posições dominado por funcionárias mulheres que agem com diferentes valências no sentido de suportar diferentes funções com o intuito de apoiar juízes/as. Esses resultados em conjunto apontam para a necessidade de abordar a cultura jurídica, assim como as suas práticas, a fim de ajudar e manter um ambiente onde as mulheres e os homens tenham as mesmas oportunidades para terem carreiras jurídicas satisfatórias na área do direito.

**Surgem desse estudo algumas medidas imediatas e a curto prazo que poderão ser tidas em conta:**

- A partilha de boas práticas em nível das medidas para abordar desequilíbrios de gênero nas profissões jurídicas.
- A criação de uma estrutura para a monitorização sistemática de questões de gênero, assim como a recolha de todos os dados provenientes dessa monitorização num único local e numa base regular.
- Encorajar Estados-Membros a desenvolverem projetos de temas relacionados com a igualdade de gênero nas profissões judiciais.
- Assumir uma abordagem positiva e proativa para a igualdade de gênero, promovendo o desenvolvimento de planos de ação de Estados-Membros (conforme o que foi referido no chamado *Geneva Forum*).
- Trabalhar com a FEMM (Comissão para os Direitos das Mulheres e para a Igualdade de Gênero) no Parlamento Europeu para levar a cabo iniciativas de colaboração nessa matéria.

Trabalhar com o EIGE (Instituto Europeu para a Igualdade de Gênero) a fim de desenvolver um método sistemático de monitorização e promoção da igualdade de gênero nas profissões judiciais.

<sup>171</sup> SCHULTZ; ULRIKE et al. (no prelo), *Gender and Careers in the Legal Academy*.

- Existe a necessidade de abordar os desequilíbrios no topo das profissões judiciais. Este estudo contém uma discussão aprofundada sobre quotas e sobre o seu lugar nas profissões jurídicas. Poderá formar a base para uma discussão sobre a diversidade de gênero e sobre a sua ausência atual nas posições de topo do direito, com vista a que os Estados-Membros estabeleçam metas e objetivos para melhorarem nesse campo. As quotas poderão formar parte das ferramentas disponíveis para serem utilizadas no sentido de atingir atempadamente essas metas, e esta estratégia poderá certamente formar parte da discussão.

**Os dados secundários utilizados no presente relatório nem sempre foram consistentes, e tornaram-se evidentes algumas falhas significativas em nível dos dados. A fim de abordar essas questões:**

- Poderia ser criado um quadro comum para a recolha de estatísticas tendo em conta as diferenças existentes entre as profissões e salientando a comparação entre países.
- São necessários mais dados empíricos. É necessária uma pesquisa sistemática em relação à situação para as mulheres e para os homens nos Estados-Membros, que depois poderá ser avaliada mais especificamente. O trabalho existente deriva maioritariamente de iniciativas *ad hoc*, que necessariamente apenas poderão apresentar resultados fragmentados.

**São necessários dados mais abrangentes em nível comparado:**

**a.** relativamente aos efeitos de gênero da remuneração e dos pagamentos;

**b.** relativamente a todos os aspectos da segregação horizontal e vertical, como, por exemplo, a especialização, a percentagem de mulheres e homens em certas áreas e departamentos, o número de mulheres e homens em patamares diferentes das suas carreiras, e o tempo que demoram a subir nas respectivas profissões;

**c.** relativamente ao trabalho a tempo inteiro e trabalho a tempo parcial;

- A ausência de dados desagregados em nível de gênero relativamente às proporções de funcionários/as classificados como sendo "Grade A" (professores já formados) na área do ensino superior representa também uma grande falha.

**No que diz respeito à educação na área do direito, ainda existem diferenças consideráveis entre Estados-Membros da UE. Pode-se então ser considerado fazer o seguinte:**

- Avaliar, melhorar e harmonizar os processos de qualificação. Poderia ser desenvolvido um quadro comum para os currículos de educação na área do direito. Mesmo que obtivesse um mero estatuto de recomendação, poderia melhorar a qualidade da educação na área jurídica e conseqüentemente nos serviços legais.

**- Incluir sistematicamente o gênero como tema transversal na educação na área do direito, pelos seguintes caminhos:**

**a.** Um quadro comum para os currículos<sup>172</sup> poderia providenciar propostas de como incluir temas de gênero na educação na área do direito. Existem défices nessa área em todos os Estados- Membros.

**b.** A educação para a igualdade de gênero deve também ser promovida para o judiciário e para advogados/as em todas as outras profissões da área jurídica. A formação específica na área da

<sup>172</sup> Vide, por exemplo, o Currículo de Gênero para a educação na área do direito na Alemanha, disponível em: <<http://www.gender-curricula.com/gender-curricula/>> (consultado em: 20 abr. 2019).

igualdade de gênero deve ser evitada dado que frequentemente ocorre resistência a esse tipo de formação. Consequentemente, as questões de gênero poderiam ser incluídas como um tema transversal em todas as outras atividades educativas regulares.

Por fim, os desequilíbrios de gênero nas profissões jurídicas revelados neste relatório não são novos, e tem sido comum encontrá-los noutros setores profissionais e setores de atividade (por exemplo, conselhos de administração). Há muitas lições que podem ser retiradas da análise de como os outros setores estão a lidar com os desequilíbrios de gênero, o que poderia gerar debates entre as pessoas que compõem o judiciário.

Estabelecer uma rede de apoio (*network*) de "igualdade de gênero nas profissões judiciais" para focar nessa questão e criar um plano para abordar as barreiras, identificar medidas concretas para lidar com desequilíbrios de gênero, estabelecer um quadro de monitorização adequado, e dar visibilidade às muitas boas práticas dos Estados-Membros que merecem ser replicadas noutros países. O *networking* poderia ajudar a estabelecer um desenho comparativo da situação tanto para homens como para mulheres nas profissões jurídicas, assim como na educação nos Estados -Membros na área do direito.

---

## 8. Referências:

30% CLUB. *Barriers to progression: The reasons Chairs and Non-Executive Directors (NEDs) use as to why they can't or won't appoint female directors to their boards.* Manual compilado a partir das conversações do Grupo de Trabalho sobre Educação, 2016. Disponível em: <[https://30percentclub.org/assets/uploads/barriers\\_to\\_progression.pdf](https://30percentclub.org/assets/uploads/barriers_to_progression.pdf)> (consultado em: 17 jul. 2019).

AGÊNCIA PATRÍCIA GALVÃO. *Mulheres no Ministério Público: em debate a desigualdade de gênero.* São Paulo, 21 ago. 2017. Notícias, p.1. Disponível em: <<https://agenciapatriciagalvao.org.br/mulheres-de-olho/politica/mulheres-no-ministerio-publico-em-debate-desigualdade-de-genero/>> (consultado em: 8 fev. 2019).

BINDMAN, Geoffrey; MONAGHAN, Karon (2014), *Judicial Diversity: Accelerating Change.* Relatório encomendado pela equipa de justiça laboral "Sombra" (Lord Chancellor Sadiq Khan). Disponível em: <[https://www.judicialappointments.gov.uk/sites/default/files/sync/news/accelerating\\_change\\_finalrev\\_0.pdf](https://www.judicialappointments.gov.uk/sites/default/files/sync/news/accelerating_change_finalrev_0.pdf)>.

BRENNER, Hannah. *Expanding the Pathways to Gender Equality in the Legal Profession.* Legal Ethics, Volume 17, Part 2, 2014. Disponível em: <<https://digitalcommons.law.msu.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1512&context=facpubs>> (consultado em: 14 jul. 2019).

CAHILLANE, Laura. *Judicial Diversity in Ireland.* Irish Journal of Legal Studies, Vol.6(1), 2016.

CASTILLA, Emilio J.; BENARD, Stephen. *The paradox of meritocracy in organizations.* Administrative Society Quarterly 55 (4), 2010.

CONJUR. *Mulheres ocupam apenas 39% de cargos de poder no Ministério Público.* Revista Consultor Jurídico, 24 jun. 2018. Notícias, p. 1. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-jun-24/mulheres-ocupam-apenas-39-cargos-poder-ministerio-publico>> (consultado em: 14 fev. 2019)

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. *Cenários de Gênero – Reflexão, Pesquisa e Realidade.* Brasil: Comissão de Planejamento Estratégico (Biênio 2017-2019), 2018. Disponível em: <[http://www.cnpm.mp.br/portal/images/20180625\\_CENARIOS\\_DE\\_GENERO\\_v.FINAL\\_3.1\\_1.pdf](http://www.cnpm.mp.br/portal/images/20180625_CENARIOS_DE_GENERO_v.FINAL_3.1_1.pdf)> (consultado em: 10 fev. 2019).

\_\_\_\_\_. *Estudo "Cenário de Gênero" é apresentado no 9º Congresso Brasileiro de Gestão.* Website do CNMP, Brasília, 14 set. 2018. Notícias, p.1. Disponível em: <<http://www.cnpm.mp.br/portal/todas-as-noticias/11568-estudo-cenarios-de-genero-e-apresentado-no-9-congresso-brasileiro-de-gestao-do-mp>> (consultado em: 11 fev. 2019).

CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA MAGISTRATURE (2013), *La parité dans la magistrature, Rapport d'Activité 2012.* Paris. Disponível em: <[http://www.conseil-superieur-magistrature.fr/sites/default/files/rapports\\_activite/csm\\_rapport\\_activite\\_2012.pdf](http://www.conseil-superieur-magistrature.fr/sites/default/files/rapports_activite/csm_rapport_activite_2012.pdf)> (consultado em: 23 mar. 2019).

CONCRETIZAR O PILAR EUROPEU DOS DIREITOS SOCIAIS – COMISSÃO TOMA PRIMEIRAS INICIATIVAS CONCRETAS. Website da Comissão Europeia. Bruxelas. Base de Dados de Comunicados de Imprensa, 26 abr. 2017, p.1. Disponível em: <[http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-17-1006\\_pt.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-1006_pt.htm)> (consultado em: 28 abr. 2019).

DIA DA IGUALDADE SALARIAL: DECLARAÇÃO DO PRIMEIRO VICE-PRESIDENTE FRANS TIMMERMANS E DAS COMISSÁRIAS MARIANNE THYSSEN E VĚRA JOUROVÁ, Website da Comissão Europeia. Bruxelas. Base de Dados de Comunicados de Imprensa, 26 out. 2018, p.1. Disponível em: <[http://europa.eu/rapid/press-release\\_STATEMENT-18-6184\\_pt.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_STATEMENT-18-6184_pt.htm)> (consultado em: 15 jun. 2019).

DIA EUROPEU PARA A IGUALDADE SALARIAL. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Website da CITE. Lisboa. Notícias, 3 nov. 2018, p.1. Disponível em: <<http://cite.gov.pt/pt/acite/3novembro2018.html>> (consultado em: 4 mar. 2018).

DIREÇÃO GERAL DE POLÍTICAS INTERNAS DA UNIÃO. *Mapping the representation of Women and Men in Legal Professions across the EU*. 2017. Departamento dos Direitos dos Cidadãos e dos Assuntos Constitucionais. Bélgica: Parlamento Europeu, 2017. Disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL\\_STU\(2017\)596804\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)> (consultado em: 12 fev. 2019).

\_\_\_\_\_. *The Policy on Gender Equality in France. In-depth analysis for the FEMM Committee*, 2015, pg. 8 Disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510024/IPOL\\_IDA\(2015\)510024\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510024/IPOL_IDA(2015)510024_EN.pdf)> (consultado em: 23 mar. 2019).

DUARTE, M., (2011), Violência doméstica e a sua criminalização em Portugal: obstáculos à aplicação da lei, Sistema Penal & Violência. *Revista Eletrônica da Faculdade de Direito*. Programa de Pós-Graduação em Ciências Criminais, Pontifícia Universidade Católica de Rio Grande do Sul – PUCRS, pgs. 1,4,5,7. 2011. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/sistemapenaleviolencia/article/view/9842/7583>> (consultado em: 20 fev. 2019).

ESTADÃO. *Mulheres chefiam MPs em apenas 3 Estados*. Portal Estadão. São Paulo. 24 jul. 2017, Política, p.1. Disponível em: <<https://politica.estadao.com.br/noticias/geral,mulheres-chefiam-procuradorias-em-apenas-tres-estados,70001902615>> (consultado em: 8 fev. 2019).

EUROPEAN PILLAR OF SOCIAL RIGHTS: BUILDING A MORE INCLUSIVE AND FAIRER EUROPEAN UNION. Website da Comissão Europeia. Bruxelas. 2019. A Comissão e as suas prioridades: políticas, informação e serviços. Disponível em: <[https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights\\_en](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en)> (consultado em: 15 jul. 2019).

FUSZARA, Malgozata. Women Lawyers in Poland. In: SCHULTZ, Ulrike; SHAW, Gisela. *Women in the World's Legal Professions*. Oxford: Hart, 2003, p. 371-386.

GASMAN, Nadine. *Coqistas das mulheres brasileiras são irreversíveis*. Portal Metrôpoles, Lago Sul (DF) 9 mar. 2019, Política, p.1. Disponível em: <<https://www.metropoles.com/brasil/direitos-humanos-br/nadine-gasman-conquistas-das-mulheres-brasileiras-sao-irreversiveis>> (consultado em: 10 mar. 2019).

\_\_\_\_\_. Representante da ONU Mulheres no Brasil será nova ministra das mulheres no México. Agência Patrícia Galvão, 23 fev. 2019, p. 2. Disponível em: <<https://agenciapatriciagalvao.org.br/tag/onu-mulheres/?print=pdf-search>> (consultado em: 14 maio 2019).

GENDER BALANCE ACCROSS THE LEGAL PROFESSION, The UK Law Societies' Joint Brussels Office. Bruxelas. 17 jan. 2018. Notícias, pg. 1. Disponível em: <<https://www.lawsocieties.eu/gender-and-equality/gender-balance-across-the-legal-profession/5063953.article>> (consultado em: 18 fev. 2019).

GHEUS, Anca. *Three cheers for the token woman!* University of Sheffield, 2013. Disponível em: <[https://socialsciences.exeter.ac.uk/media/universityofexeter/collegeofsocialsciencesandinternationalsudies/research/conferences/Three\\_cheers\\_for\\_the\\_token\\_woman.pdf](https://socialsciences.exeter.ac.uk/media/universityofexeter/collegeofsocialsciencesandinternationalsudies/research/conferences/Three_cheers_for_the_token_woman.pdf)> (consultado em: 3 mar. 2019).

GILLIGAN, Carol. *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*. Cambridge: Harvard University Press, 1982.

GLOBO.COM. *Ranking de 190 países sobre presença feminina em parlamentos, Brasil ocupa 152ª Posição*. Rio de Janeiro. 7 mar. 2018, Política, p.1. Disponível em: <<https://g1.globo.com/politica/noticia/em-ranking-de-190-paises-sobre-presenca-feminina-em-parlamentos-brasil-ocupa-a-152-posicao.ghtml>> (consultado em: 15 abr. 2019).

GLORIA CORDES LAW CENTER FOR WOMEN AND BUSINESS. *Men as Allies: Engaging Men to Advance Women in the Workplace*. Curated Research Report, Bentley University. 2017. Disponível em:

<[https://wit.abcd.harvard.edu/files/wit/files/cwb\\_men\\_as\\_allies\\_research\\_report\\_spring\\_2017.pdf](https://wit.abcd.harvard.edu/files/wit/files/cwb_men_as_allies_research_report_spring_2017.pdf)> (consultado em: 8 fev. 2019).

GOVERNMENTAL GENDER EQUALITY BODIES. Website do Instituto Europeu para a Igualdade de Género. Vilnius, 2019. *Gender Mainstreaming: instituições e estruturas*. Disponível em: <<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/institutions-and-structures/eu-member-states>> (consultado em: 18 jul. 2019).

GROSSMAN, Nienke. *Achieving Sex-Representative International Court Benches*. In: *American Journal of International Law*. Volume 110, 2016, pp. 82-95. Disponível em: <[http://scholarworks.law.ubalt.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1961&context=all\\_fac](http://scholarworks.law.ubalt.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1961&context=all_fac)>.

GUARNIERI, Carlo; PEDERZOLI, Patrizia. *The Power of Judges* OUP Oxford, 2002, p. 66-7.

HUNTER, Rosemary. *More than Just a Different Face? Judicial Diversity and Decision-making*. Oxford University Press, 2015.

INTERNATIONAL COMMISSION OF JURISTS. *Women and the Judiciary, Geneva Forum Series no 1*. Materiais relativos ao Fórum de Genebra de Juízes/as e Advogados/as de 2013 convocado pela Comissão Internacional de Juristas, 2013. Disponível em: <<https://www.icj.org/wp-content/uploads/2014/10/Universal-Women-and-Judiciary-Gva-For-1-Publications-Conference-Report-2014-ENG.pdf>>; vide também *Geneva Forum Series nº 1*, disponível em: <<https://www.icj.org/geneva-forum-series-no-1-women-and-the-judiciary/>> e Pontos altos do Fórum de Genebra sobre Mulheres e o Judiciário, disponível em: <<https://www.icj.org/highlights-from-the-geneva-forum-on-women-in-the-judiciary/>, <https://www.icj.org/wp-content/uploads/2014/04/Geneva-Forum-Highlights-RESIZED1.pdf>>; vide ainda *Women and the judiciary: new document synthesizes findings from ICJ colloquia in Tanzania, Tunisia and Switzerland*, disponível em: <<https://www.icj.org/women-and-the-judiciary-new-document-synthesizes-findings-from-icj-colloquia-in-tanzania-tunisia-and-switzerland/>>, e relatório completo disponível em: <<https://www.icj.org/wp-content/uploads/2014/10/Africa-MENA-Switzerland-Women-judges-Colloquia-findings-Publications-Conference-report-2014-eng.pdf>>.

THE GENDER PAY GAP SITUATION IN THE EU. Comissão Europeia. Website da Comissão Europeia. Bruxelas, 2018. Direção-Geral da Comunicação. Disponível em: <[https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en)>. (consultado em: 15 fev. 2019).

MALLESON, Kate. *Gender Quota's for the Judiciary in England and Wales*. In: SCHULTZ, Ulrike ; SHAW, Gisela (eds). *Gender and Judging*. Oxford: Hart, 2013, pp. 481 – 499.

\_\_\_\_\_. *Justifying Gender Equality on the Bench: Why Difference Won't Do*, *Feminist Legal Studies*, Volume 11, Issue 1, 2003, pp 1-24.

\_\_\_\_\_. *Prospects for Parity: The Position of Women in the Judiciary in England and Wales*. In: Ulrike Schultz and Gisela Shaw: *Women in the World's Legal Professions*. Oxford: Hart, 2003, pp. 175-190.

\_\_\_\_\_. *The case for gender quotas for appointments to the Supreme Court*. UKSC Blog, 2014. Disponível em: <<http://ukscblog.com/case-gender-quotas-appointments-supreme-court/>>. (consultado em: 12 abr. 2019).

MÖSCHEL, Mathias. *Gender Quotas in Italian and French Public Law: A Tale of Two Converging and Diverging Trajectories*. *Italian Constitutional Justice in Global Context*, Central European University (Hungary), 2016.

MORISON, John. *Finding Merit in Judicial Appointments: NIJAC and the Search for a New Judiciary in Northern Ireland*. In: MCALINDEN, A-M.; DWYER, C. (eds.). *Criminal Justice in Transition: The Northern Ireland Context*. Oxford: Hart Publishing, Oxford, 2015, p. 131-156.

MURRAY, Rainbow. *Merit vs Equality? The argument that gender quotas violate meritocracy is based on fallacies*. London School of Economics, 2015. Disponível em: <<http://blogs.lse.ac.uk/politicsandpolicy/merit-vs-equality-argument/>> (consultado em: 3 mar. 2019).

\_\_\_\_\_. *Quotas for Men? Reframing Gender Quotas as a means of quality control*. Paper preparado para a reunião anual da Associação Americana de Ciência Política, Nova Orleães, agosto 2012.

\_\_\_\_\_. *The great quotas debate*. Blog The Fawcett Society, 2016. Disponível em: <<https://www.fawcettsociety.org.uk/blog/great-quotas-debate>> (consultado em: 3 mar. 2019).

NOVO CANTO. ISABEL, Sandra. *The Glass Ceiling in the Spanish Judiciary*. Time for Equality. Women in the Judiciary in Europe, 2014. disponível em: <<https://timeforequality.org/dossier-women-and-the-judiciary-in-italy/donne-e-magistratura-in-italia-e-nel-mondo-en/the-glass-ceiling-in-the-spanish-judiciary/>> (consultado em: 3 mar. 2019).

OBJETIVO 5. ALCANÇAR A IGUALDADE DE GÊNERO E EMPODERAR TODAS AS MULHERES E MENINAS, Nações Unidas Brasil. Website das Nações Unidas Brasil. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/pos2015/ods5/>> (consultado em: 11 maio 2019).

PARLAMENTO EUROPEU E CONSELHO. *Diretiva 2006/54/CE*, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), OJ L 204, 26.7.2006, p. 23–36. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32006L0054>> (consultado em: 17 jul. 2019).

SCHULTZ, Ulrike. *Gender and Judging: Overview and Synthesis*. In: SCHULTZ, Ulrike; SHAW, Gisela (eds). *Gender and Judging*. Oxford, Hart, 2013.

\_\_\_\_\_. (no prelo), *Gender and Careers in the Legal Academy*.

\_\_\_\_\_. *Women in the World's Legal Professions. Overview and Synthesis*. In: Ulrike Schultz e Gisela Shaw (eds.): *Women in the World's Legal Professions*. Oxford, Hart, 2003, p. XLVIII.

SELANEC, Goran; SENDEN, Linda. *Positive Action Measures to Ensure Full Equality in Practice between Men and Women, including on Company Boards*. National Report: Latvia. European Network of Legal Experts in the field of Gender Equality, 2011.

STEFANIK, Kirsten. *Women on the ICC Bench: Moving Forward and Leading the Way*. IntLawGrls, 24 nov. 2016. Disponível em: <<https://ilg2.org/2016/11/24/women-on-the-icc-bench-moving-forward-and-leading-the-way/>> (consultado em: 23 mar. 2019).

THOMAS, Cheryl. *Judicial diversity in the United Kingdom and other jurisdictions: A review of research, policy and practice*. Commission for Judicial Appointments: London, UK, 2005.

\_\_\_\_\_. *Understanding Judicial Diversity. Research Report for the Advisory Panel on Judicial Diversity*, 29 June 2009, UCL Judicial Institute, 2013.

Análise de dados e relatórios elaborados por Antónia Barradas

Perita Sénior Externa de Igualdade de Género pela Delegação da União Europeia no Brasil

[www.sectordialogues.org](http://www.sectordialogues.org)

---

