

### IGUALDADE DE GÊNERO NO SISTEMA DE JUSTIÇA E O TRABALHO FEMININO NO CONTEXTO DA PANDEMIA

#### GENDER EQUALITY IN THE JUSTICE SYSTEM AND WOMEN'S WORK IN THE CONTEXT OF THE PANDEMIC

Marcela Casanova Viana Arena

Luciane Cardoso Barzotto

**Resumo:** Este trabalho tem como objetivo estudar as perspectivas da igualdade de gênero no sistema de justiça, o que demanda a análise da igualdade material das mulheres tanto no contexto geral da pandemia como enquanto participantes do processo judicial ou na própria estrutura institucional do Poder Judiciário, de acordo com as diretrizes da Agenda 2030 e das Resoluções n. 255/2018 e 418/2021, ambas do Conselho Nacional de Justiça. A pesquisa consiste em analisar como está a participação feminina no trabalho e no Judiciário e se a ampliação de formas mais igualitárias e expressivas dessa participação, no sistema de justiça, contribui para mais justiça e democracia. Para tanto, a pesquisa utiliza o método de abordagem dedutivo, com as técnicas de pesquisa bibliográfica e documental, com destaque ao recorte de gênero, em que se utiliza preponderantemente obras de autoras e pesquisadoras.

**Palavras-chave:** Igualdade de gênero. Trabalho feminino. Igualdade processual. Igualdade institucional.

**Abstract:** This work aims to study the perspectives of gender equality in the justice system, which demands of analyses of the material equality of woman as participants in the judicial processo or in the institutional structure of the Judiciary Power, in accordance with the guidelines of the Agenda 2030 and of the Resolution 255/2018 and 418/2021, of the National Council of Justice. The main contribution of the research is to promote female participation in a more equal and expressive way in the system justice. For this, the research use the deductive approach method, and bibliographic and documetary research techniques, which emphasis on the genre, in which preponderantly works by female authors and researches are used.

**Key-words:** Gender equality. Women's work. Procedural equality. Institutional equality.

## 1. INTRODUÇÃO

A igualdade de tratamento de gênero no ambiente profissional é uma meta a ser conquistada por uma sociedade mais democrática. Em diversos seguimentos percebe-se, ainda, a situação desigual entre homens e mulheres, seja no acesso ao mercado de trabalho, seja nas responsabilidades familiares, seja nos índices de violência doméstica, seja na atuação no sistema de justiça brasileiro.

As mulheres enfrentam obstáculos no contexto da sociedade produtiva, em que, apesar de possuírem maior grau de escolaridade, ainda encontram dificuldades de acesso ao mercado de trabalho, bem como se deparam com salários inferiores aos percebidos por homens que ocupam a mesma função (IBGE, 2021). A inclusão feminina na sociedade produtiva é de grande importância para conquista da emancipação financeira, o que capacita as mulheres para o enfrentamento das mais diversas situações de violência (moral, financeira, física).

Muito se estuda e pesquisa sobre a discriminação das mulheres nos mais diversos segmentos da vida em sociedade, procurando medidas e proposições para reduzir a

desigualdade de gênero. Há, inclusive, diversas normas de âmbito internacional e nacional, com as previsões igualitárias da Constituição Federal e da legislação infraconstitucional. Contudo, percebe-se que a previsão formal da igualdade, da não discriminação, infelizmente, não é suficiente para efetivá-la materialmente.

Não obstante os inúmeros estudos sobre igualdade de gênero, há margem para ampliação desse debate e pesquisa para a igualdade de gênero no sistema de justiça, no âmbito processual e institucional. Dessa forma, dada a lacuna referida, entende-se pertinente estudar a igualdade de gênero na perspectiva processual, na atuação das partes femininas, advogadas e testemunhas, bem como na atuação paritária na estrutura institucional do Poder Judiciário brasileiro.

Diante do cenário por ora construído questiona-se de que forma pode-se efetivar a igualdade de gênero no sistema de justiça brasileiro, em âmbito processual e institucional. A partir de tal questionamento, o presente artigo tem como propósito analisar medidas de igualdade de gênero no sistema de justiça, a partir das diretrizes da Agenda 2030, em especial com Objetivo de Desenvolvi-

mento Sustentável número 5, bem como da Resolução n. 255 do Conselho Nacional de Justiça (BRASIL, 2018), alterada pela Resolução n. 418 do CNJ (BRASIL, 2021), a qual institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário. Antes, porém, aborda-se a questão do trabalho feminino da pandemia, pano de fundo no qual se analisa este tema.

Para se contemplarem os objetivos apresentados, a metodologia utilizada tem como método de abordagem o método dedutivo e a técnica de pesquisa bibliográfica e documental. Utilizou-se um recorte metodológico de gênero em relação à pesquisa bibliográfica, destacando-se a contribuição feminina em que foram utilizadas preponderantemente artigos e obras literárias de autoras e pesquisadoras.

## 2. A MULHER NO CONTEXTO DA SOCIEDADE PRODUTIVA

A discriminação da mulher nos espaços em que vive e convive é histórica e, infelizmente, ainda uma realidade. Lynn Hunt (2009) relata que desde o século XVIII o reconhecimento de direitos das mulheres é relativo; eram consideradas cidadãs passivas, uma vez que usufruíam de parte dos direitos e não da sua integralidade como todos os homens, eis que lhe eram assegurados direitos naturais e civis, mas não os direitos políticos. Nesse sentido, explica a autora:

Todos os habitantes de um país, inclusive as mulheres, possuíam os direitos de um cidadão passivo: o direito à proteção de sua pessoa, propriedade e liberdade. Mas nem todos eram cidadãos ativos, sustentava ele, com direito a participar diretamente das atividades públicas. “As mulheres, ao menos no presente estado, as crianças, os estrangeiros, aqueles que não contribuem para manter a ordem pública” eram definidos como cidadãos passivos (HUNT, 2009, p. 56).

Este cenário discriminatório que atravessa séculos ainda desafia uma atitude firme e de respeito em relação às mulheres. A legislação é farta e inclusiva, é preciso efetivá-la, realizar materialmente a igualdade prevista no ordenamento jurídico, garantindo às mulheres um ambiente, público e privado, em que possam desenvolver suas atividades e personalidades de forma tranquila e respeitosa.

No âmbito internacional, cabe destacar a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher de 1979, ratificada pelo Brasil em 1984. De acordo com o teor da convenção, não basta a eliminação de discriminação para promoção da igualdade entre homens e mulheres, é necessária a adoção de ações afirmativas para promoção dessa igualdade.

Especialmente em relação à violência contra a mulher, a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erra-

dicar a Violência contra a mulher (Convenção de Belém do Pará) de 1994, ratificada pelo Brasil em 1995, reconhece a violência contra mulher como um fenômeno generalizado, que alcança diferentes tipos de raça, classe, religião, idade, o que constituiu uma grave violação aos direitos humanos e à dignidade da pessoa humana (PIOVESAN, 2012).

Mais recentemente, em 10 de janeiro de 2022, o Brasil aprovou outro importante documento antidiscriminatório: a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e formas correlatas de intolerância, através do Decreto n. 10.932 (BRASIL, 2022).

No âmbito interno, a Constituição Federal (BRASIL, 1988) inaugura uma base de direitos, em que assegura a igualdade de gênero e consagra direitos das mulheres em vários dispositivos, resultado da luta do movimento feminista. Inicia com a previsão no art. 3º, IV o qual prevê como fundamento da república a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Na sequência, o art. 5º, I, deixa certo que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Em relação à mulher trabalhadora, o art. 7º assegura a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da Lei (inciso XX) e traz também a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (inciso XXX).

A emancipação feminina está relacionada à busca pela igualdade de gênero, com a superação de preconceitos e discriminações em relação às mulheres, para que possam exercer os mesmos direitos que os homens, considerando ambos como seres humanos sujeitos de direitos iguais. As mulheres poderão usufruir dessa condição de emancipação com mais plenitude quando estiver presente também a independência financeira. Nesse contexto, é de extrema importância o acesso e a permanência das mulheres no mercado de trabalho.

A situação das mulheres no mercado de trabalho nunca foi fácil, desde sempre tiveram que lutar pelos seus direitos e pela condição de igualdade, provando constantemente sua capacidade. Desde o surgimento da norma consolidada, o trabalho da mulher não recebia igual valorização ao do homem, com a figura feminina associada à fragilidade e menor resistência ao trabalho do que a figura masculina.

Essa concepção estereotipada mostra o quanto o caminho das mulheres é longo e duro para afirmação e reafirmação de seus direitos iguais e da mesma capacidade para ocupar o lugar que desejam no mercado de trabalho e no mundo.

Todos estes fatores que tratam das desigualdades e diferenças entre os gêneros, seguem presentes na sociedade contemporânea apesar dos avanços conquistados pelas mulheres ocidentais, no que se refere ao reconhecimento e as garantias de seus

direitos políticos, civis e sociais. Entretanto, quando buscam a inserção no mercado de trabalho, se verifica que as desigualdades e discriminações em razão do gênero ficam mais visíveis, fazendo com que as mulheres ainda precisem reivindicar direitos iguais, mudanças e a promoção por salários iguais, por um sindicalismo feminino, por oportunidades iguais de empregos, dentre tantos outros (OLIVEIRA; JULIO, 2019, p. 52).

Diante desse contexto, faz-se extremamente importante a valorização das mulheres no mercado de trabalho, com todas as ferramentas normativas para que possam ter acesso ao emprego, bem como a sua manutenção com a observância de todos os seus direitos assegurados pelo ordenamento jurídico.

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) incentiva um olhar para a diversidade do trabalho feminino, recomendando aos Tribunais do país a adoção do protocolo de julgamento com perspectiva de gênero. O documento é mais uma ferramenta de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher e traz orientações baseadas em método analítico que incorpora a categoria do gênero na análise das questões litigiosas.

A Recomendação n. 128 do CNJ traz as orientações para os tribunais sobre a adoção do protocolo. O objetivo é colaborar com a implementação das Políticas Nacionais estabelecidas pelas Resoluções CNJ n. 254 e n. 255 (BRASIL, 2020), relativas, respectivamente, ao Enfrentamento à Violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário e ao Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário.

O protocolo reúne explicação de conceitos, apresentação de casos e até um passo a passo para que as interpretações dos magistrados e magistradas considerem aspectos relevantes da situação vivida pelas mulheres.

A desigualdade de gênero, já tão latente na sociedade, ficou ainda mais acentuada no momento da pandemia de Covid19, em que as mulheres ficaram sem suas redes de apoio e, em muitas oportunidades, perderam seus empregos. Quando em teletrabalho, não raras vezes, as mulheres ficam com atividades cumuladas, mãe, cuidadora dos filhos, com pais idosos, volume de trabalho considerável, em que espaços público e privado se confundem, contribuindo-se para o esgotamento físico e mental dessa sobrecarga de papéis sociais e profissionais.

### **3. O TRABALHO FEMININO NO TELETRABALHO E A PERCEPÇÃO DA MAGISTRATURA DURANTE O PERÍODO DA PANDEMIA**

Como visto, a promoção da igualdade de gênero exige incentivos o mercado de trabalho da mulher, o qual possui proteção genérica desenhada no artigo 7º, XX, da

Constituição Federal (BRASIL, 1988), o que lhe confere o *status* de direito fundamental.

Evidentemente, diante do estado de emergência sanitária que vivenciamos nos últimos dois anos, o trabalho das mulheres ganhou proteção especial no que se refere à proteção do trabalho da empregada gestante, mas também o teletrabalho impactou de sobremaneira o trabalho feminino. É importante que as mulheres que trabalham no sistema de justiça tenham esta percepção geral do impacto do teletrabalho em suas vidas e na vida das mulheres em geral.

Durante a pandemia, no âmbito privado, a empregada gestante foi abrangida por uma proteção especial que, por ocasião da conversão da Medida Provisória n. 936 (BRASIL, 2020) na Lei n. 14.020 (BRASIL, 2020), teve disciplina diversa, nos termos do inciso III do art. 10: III - no caso da empregada gestante, por período equivalente ao acordado para a redução da jornada de trabalho e do salário ou para a suspensão temporária do contrato de trabalho, contado a partir do término do período da garantia estabelecida na alínea “b” do inciso II do caput do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Outra proteção conferida ao trabalho da empregada gestante é aquela ditada pela Lei n. 14.151 (BRASIL, 2021), que determina o afastamento compulsório das gestantes das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus. Esta Lei determinou ainda que a empregada afastada ficará à disposição de seu empregador para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho à distância. Destaca-se que esta proteção amplia aquela conferida pelo artigo 394-A da CLT (BRASIL, 1943), pois, mesmo se a empregada não trabalhar em condições insalubres, ela obrigatoriamente deverá ser afastada do seu posto de trabalho.

Salienta-se ainda que não há incompatibilidade entre a Lei n. 14.151 (BRASIL, 2021) e a Medida Provisória n. 1.045 (BRASIL, 2021), podendo a empregada gestante ter o seu contrato suspenso pelo prazo de até 120 dias, caso exerça atividade incompatível com o trabalho à distância. Novamente, em 25 de março de 2022, as Medidas Provisórias n. 1108 e n. 1109 (BRASIL, 2022), ainda vigentes, trouxeram nova possibilidade de aproveitamento do trabalho feminino em teletrabalho, agora híbrido, a ser acordado com o empregador.

Para a Organização Internacional do Trabalho (2020), as mulheres são, entre outros candidatos, aptas a serem aproveitadas, pelo acréscimo de demanda de trabalho tecnológico no momento da pandemia. A inclusão de mulheres, idosos, de pessoas com deficiência e jovens no mercado de trabalho poderá ser uma realidade para as economias que adotarem o regime de teletrabalho como atividade central para o período de pandemia.

A ampla adoção dessa estratégia no atual momento, apresenta-se mais como um elemento de aceleração de um processo já em curso, de digitalização da economia diante da chamada “indústria 4.0”, do que como um evento situacional, razão por que se faz importante a manutenção de suas bases de trabalho decente. Por isso é interessante que se contemplem garantias fundamentais ou direitos fundamentais para estes prestadores de serviços telemáticos, incluindo-se aqui a equidade de gênero.

A adoção do teletrabalho por um número tão grande de trabalhadores, especialmente de maneira tão repentina, exigiu diversas adaptações por parte não somente dos empregados, mas também dos empregadores. Inicialmente, pode-se excluir do trabalho aqueles que estiverem despreparados. Necessita-se de uma capacitação transversal, como um processo de complementação multifuncional de desenvolvimento profissional obrigatório para enfrentamento dessas novas alterações funcionais (AGUIAR, 2018, p. 93).

Não houve, entretanto, tempo suficiente para esta passagem, no período de pandemia, embora o teletrabalho tenha vindo para ficar. Além do problema da formação emergencial do teletrabalhador, os outros direitos sociais, como moradia, alimentação, lazer, que devem ser garantidos pelo Estado, em primeiro lugar, clamam pela participação subsidiária do setor privado, sobrecarregando-o de demandas. As mulheres se veem sobrecarregadas por uma nova demanda, o teletrabalho ou trabalho em *home office*, ou trabalho emergencial remoto, termos aqui utilizados como sinônimos.

Verifica-se que, para o exercício do teletrabalho, o qual se transformou em trabalho em domicílio, reinventam-se os lares, os quais se tornaram espaços públicos/privados, espécie de *coworking entre* famílias e empresas, nos quais os pais têm que regular suas atribuições e garantir educação, saúde, alimentação aos seus dependentes, nesse espaço confinado. Isso exige uma reorganização dos espaços e tempos, para o que a OIT indica a urgência de divisão equânime de tarefas e responsabilidades familiares, para que o espaço da microeconomia seja compatível com o mundo laboral, conforme orienta a Convenção 156 (sobre trabalhadores com responsabilidades familiares), e Convenções 100 e 111 (sobre discriminação no mundo do trabalho).

Se houve toda uma preocupação com as mulheres, no âmbito privado, da economia e do trabalho, nos tribunais, no âmbito do judiciário, também foram editadas resoluções de teletrabalho que impactaram a vida das magistradas.

Este olhar para os aspectos femininos contemplados nas ações judiciais, especialmente nos julgamentos, foi amplamente enfatizado a partir do documento de 22/2/2022, do CNJ, intitulado Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Este protocolo tem como alvo alcançar a equidade de gênero e atender ao Objetivo n. 5 da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas

(ONU). A Recomendação n. 128 do CNJ equivale a uma cartilha com linhas mestras para julgamento de ações que envolvam questões femininas.

A partir da análise de todas estas variáveis do teletrabalho feminino na pandemia, os magistrados e magistradas participantes do curso Julgamento com perspectiva de gênero (a partir da Recomendação n. 128 do CNJ), o qual contemplou 40 integrantes da magistratura, durante o mês de março de 2022, de todas as esferas da justiça (estadual, federal, militar e do trabalho), listaram as vantagens e desvantagens do teletrabalho feminino na pandemia, o que inclui a própria atuação e experiência das mulheres juízas.

**TABELA 1: TELETRABALHO NA PANDEMIA: VANTAGENS E DESVANTAGENS NA AVALIAÇÃO DOS JUÍZES ALUNOS DO CURSO JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO - AMB/MARÇO DE 2022**

VANTAGENS X DESVANTAGENS	
1. Flexibilidade no desempenho das funções	1. transferências do ônus pela manutenção da estrutura para o trabalhador/trabalhadora magistrado/magistrada
2. convívio familiar	2. ausência de metas diferentes para mulheres e magistradas
3. economia no aspecto macro e micro	3. ausência de sociabilidade com a equipe
4. conciliação de atividades domésticas com o trabalho	4. dificuldades de acesso à justiça do jurisdicionado com vulnerabilidades
5. sustentabilidade ambiental	5. controle da ansiedade pelas inúmeras atividades
6. inovação	6. prejuízo do direito à desconexão
7. diminuição de tempo gasto com deslocamentos	7. confusão do compartilhamento do espaço físico e atividades domésticas.

Com o exposto, pode-se perceber os diversos obstáculos que as mulheres têm de superar para exercer suas funções públicas e privadas de forma digna, especialmente em uma sociedade marcada pelo pensamento androcêntrico, o qual adota a experiência masculina como universal e aplicável à coletividade, desconsiderando as especificidades do feminino, o que gera um padrão que, em muitas oportunidades, não é adequado às mulheres. Esse debate veio mais à tona no momento da pandemia, o que repercutiu nas orientações da Recomendação 128 do CNJ (CNJ, 2022).

#### 4. ATUAÇÃO FEMININA IGUALITÁRIA NO SISTEMA DE JUSTIÇA

A Organização das Nações Unidas (ONU) defende o desenvolvimento sustentável do planeta e, com esse objetivo, em 2015 foi aprovada a Agenda 2030, intitulada

da Transformando Nosso Mundo: Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável. O documento possui cinco eixos de atuação: paz, planeta, pessoas, prosperidade e parcerias, visando a promoção da paz, melhoria da condição de vida das pessoas em harmonia com os limites do planeta a partir de 17 objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS).

O objetivo de desenvolvimento sustentável só é viável em um Estado efetivamente de Direito, com a contemplação de direitos humanos. Dessa forma, a efetivação dos ODS é ainda mais relevante em momentos de crise como a que vivenciamos, decorrente da pandemia de Covid19, pois a Agenda 2030 consiste em um projeto coletivo de sociedade. A pandemia aflorou a realidade de grandes fragilidades estruturais, o que impacta no acesso aos direitos mais básicos, como direito à saúde e à própria vida.

Nesse contexto, é de grande relevância a Meta 9 estabelecida pelo Conselho Nacional de Justiça, a qual determina que os objetivos de desenvolvimento sustentável sejam implementados pelos tribunais do país, em que cada tribunal escolhe um objetivo que tenha mais afinidade com o seu perfil estratégico de atuação.

Diante da realidade vivenciada no cotidiano dos tribunais, especialmente durante o período de pandemia de Covid19, que mostrou de forma ainda mais clara as nossas desigualdades sociais, entre as quais a desigualdade de gênero, em que as mulheres foram extremamente sobrecarregadas no isolamento social, identifica-se o ODS 5 como uma prática da Agenda 2030 que deve ser implementada em todos os tribunais.

Quando se fala em igualdade de gênero, pensa-se inicialmente na igualdade material, que tanto se busca, em direitos e deveres entre homens e mulheres, à luz do art. 5º, *caput* da Constituição Federal, a qual foi ainda mais impactada com o trabalho remoto imposto pela pandemia, como visto no item supracitado. Contudo, faz-se necessário assegurar a igualdade de gênero também processual e institucional, em que se garanta um tratamento apto a observar a igualdade no curso processual para as mulheres participantes da relação processual, como partes, testemunhas, ou advogadas, bem como que se propicie que as mulheres ocupem posições estratégicas e de liderança dentro do Poder Judiciário.

O ODS 5 ainda tem muito a propiciar reflexões e um novo agir no âmbito do Poder Judiciário, para que a igualdade de gênero ultrapasse a retórica e seja materializada nos processos e na estrutura do sistema de justiça.

O ODS 5 preconiza que “a igualdade de gênero não é apenas um direito humano fundamental, mas a base necessária para a construção de um mundo pacífico, próspero e sustentável. O esforço de alcance do ODS 5

é transversal à toda Agenda 2030 e reflete a crescente evidência de que a igualdade de gênero tem efeitos multiplicadores no desenvolvimento sustentável.”<sup>1</sup>

Para tanto, várias metas são traçadas para implementar a igualdade de gênero como, por exemplo, fortalecer políticas públicas, legislação que promova a igualdade de gênero, empreender esforços para assegurar igualdade em relação a recursos econômicos, propriedade, visando à emancipação financeira.

Além disso, traçam-se objetivos relativos à saúde sexual e ao direito reprodutivo, eliminando todas as formas de violência contra a mulher, seja na esfera pública ou privada, bem como as práticas nocivas como casamento prematuro e mutilações. Visa, ainda, aumentar o uso da tecnologia da informação e da comunicação como forma de empoderamento de mulheres, além da efetiva participação das mulheres em cargos de gestão, liderança e de tomada de decisão em diversos níveis, defendendo a eliminação de todas as formas de discriminação contra mulheres e meninas.

#### 4.1 IGUALDADE DE GÊNERO PROCESSUAL

As metas definidas pelo ODS 5 da Agenda 2030 devem repercutir também no âmbito processual, para que a igualdade de gênero possa ser observada na sua integralidade. Dessa forma, deve-se partir da premissa de que os gêneros possuem diferenças, as quais devem ser consideradas e reequilibradas no curso processual. Isso porque a igualdade formal de tratamento assegurada pela legislação nas relações materiais não assegura, necessariamente, a igualdade efetiva no processo.

O tratamento igualitário de gênero está disciplinado no artigo 7º do Código de Processo Civil (BRASIL, 2015)<sup>2</sup>, o qual deixa certo que as garantias processuais serão asseguradas às partes de forma isonômica em direitos, deveres e ônus processuais.

Não obstante a importante garantia assegurada no Código de Processo Civil (BRASIL, 2015), é necessário atentar para o fato de que o tratamento rigorosamente igualitário pode gerar desigualdade material entre as partes ou até mesmo em relação aos demais participantes da relação processual, como advogadas e testemunhas, tendo em vista as diferenças sociais vivenciadas por homens e mulheres, o que demanda, muitas vezes, a aplicação do princípio constitucional da igualdade, conforme art. 5º, *caput*, da Constituição Federal (BRASIL, 1988), na sua vertente material.

Dessa forma, a aplicação direta e estritamente formal das normas processuais igualitárias não assegura, de

1 Disponível em: <http://www.agenda2030.com.br/ods/5/>. Acesso em: 29.abr.2021.

2 Art. 7º É assegurada às partes paridade de tratamento em relação ao exercício de direitos e faculdades processuais, aos meios de defesa, aos ônus, aos deveres e à aplicação de sanções processuais, competindo ao juiz zelar pelo efetivo contraditório.

forma ampla, a igualdade material no curso processual, gerando potenciais injustiças e iniquidades. A aplicação fria da lei para homens e mulheres, muitas vezes, gera situações de injustiças (HILL, 2019).

A igualdade estritamente formal deixa margem a injustiças concretas, pois homens e mulheres não são de fato iguais em sua origem, possuem diferenças biológicas e culturais, de responsabilidades, de cuidados com o outro, de forma que o tratamento a ambos deve ser pautado na equidade, em que suas diferenças sejam consideradas para, ao final, a igualdade material ser contemplada.

Deve-se reconhecer essas diferenças, ao invés de tentar evitá-las, e não perpetuar a perspectiva andocêntrica de visão social, processual e institucional (HILL, 2019), para que as desigualdades possam ser superadas.

Nesse desiderato, os documentos normativos são claríssimos e igualitários, a igualdade formal está contemplada; precisa-se, contudo, vivenciá-la, torná-la materialmente efetiva no âmbito do sistema de justiça.

É inegável que a legislação processual vem gradativamente assegurando medidas para garantir maior igualdade entre homens e mulheres. No antigo Código de Processo Civil (BRASIL, 1939), por exemplo, a mulher necessitava da autorização do marido para postular em juízo<sup>3</sup>. Nesse contexto, muito já se avançou com diversas legislações supervenientes, merecendo destaque o atual Código de Processo Civil (BRASIL, 2015), o qual não traz previsão com a expressão mulher em nenhum dos seus artigos, o que já demonstra uma nova perspectiva sobre a igualdade, ou seja, não utiliza o gênero para distinguir qualquer previsão normativa processual.

No mesmo sentido, a Lei Júlia Matos, Lei n. 13.363/2020 (BRASIL, 2016), que incluiu diversas proteções às advogadas no Estatuto da OAB e no Código de Processo Civil (BRASIL, 2015)<sup>4</sup>, merecendo destaque a possibilidade de suspensão do processo em caso de parto ou adoção, quando a advogada for a única constituída no processo, em clara proteção à maternidade e a dignidade da mulher advogada. A necessidade da Lei Júlia Matos revela a dificuldade, ainda atual, da mulher ter suas diferenças respeitadas.

Apesar dos valorosos avanços legislativos na promoção da igualdade de gênero no âmbito processual, deve-se refinar cada vez mais o olhar atento e empático dos atores processuais, de forma que a parte gestante, chefe de família monoparental (e os cuidados com os filhos), lactante, da mesma forma que as advogadas e testemunhas nas mesmas situações possam contar com

uma estrutura de acolhimento para a prática dos atos processuais ou com a oportunidade de adequação do calendário processual que oportunize a sua participação efetiva no processo<sup>5</sup>.

Situações contrárias que impeçam as mulheres de praticar atos processuais em condições de igualdade com os demais integrantes do processo violam o contraditório, o processo democrático, o princípio da igualdade e a própria dignidade da mulher, conforme art. 1º, III, Constituição Federal (BRASIL, 1988).

Além disso, a Recomendação 128 do CNJ - Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero – veio a ser um incentivo para o olhar da necessária equidade de tratamento das mulheres no sistema de justiça, em qualquer posição que as mulheres ocupem no sistema de justiça, ou seja, desde a posição de julgadora como a posição de parte ou procuradora.

Dessa forma, a Agenda 2030, somada aos recentes instrumentos do CNJ, no âmbito nacional representam efetivos instrumentos de fortalecimento democrático do Poder Judiciário, atento à sua missão que é a distribuição do serviço de justiça de forma efetiva, e, especialmente em relação ao ODS 5, observando a igualdade de gênero também no âmbito processual.

## 4.2 IGUALDADE DE GÊNERO INSTITUCIONAL

Para além dos avanços já conquistados, em âmbito material e também processual, é preciso um passo além na implementação da igualdade de gênero: a estrutura institucional do Poder Judiciário precisa ser paritária.

A pesquisa do Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2019), intitulada Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário, a partir dos dados obtidos no Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros do ano de 2018, identifica que apenas 35,9% dos magistrados eram mulheres, bem como que quanto maior a progressão na carreira, menor o índice feminino, de forma as mulheres representam 44% dos juízes substitutos, 39% dos juízes titulares, 23% dos desembargadores e apenas 16% dos ministros nos tribunais superiores.

A mesma pesquisa faz o contraponto entre o percentual de homens e mulheres no Brasil e as respectivas ocupações no Poder Judiciário, de acordo com estatística do IBGE (2021), as mulheres representam 51,6% e os homens representam 48,4% da população e, em contraponto

3 Código de Processo Civil de 1939:

Art. 82. A mulher casada não poderá comparecer a juízo sem autorização do marido, salvo:

I – em defesa do mesmo, quando revel, nos casos de citação por edital ou com hora certa;

II – nos casos expressos em lei.

4 Art. 313. Suspende-se o processo:

IX - pelo parto ou pela concessão de adoção, quando a advogada responsável pelo processo constituir a única patrona da causa; (Incluído pela Lei nº 13.363, de 2016).

5 TRT da 4ª Região possui sala de amamentação e apoio ao aleitamento certificado pelo Ministério da Saúde. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/150325>. Acesso em: 29 abr. 2021

tida, o percentual feminino na magistratura é de 38,8% e o masculino é de 61,2%.

Com o intuito de assegurar maior igualdade de gênero, o Conselho Nacional de Justiça editou a Resolução 255 (CNJ, 2018), alterada pela Resolução 418 (CNJ, 2021), a qual institui a política nacional de incentivo à participação institucional feminina no Poder Judiciário. Preconiza, para tanto, que todos os ramos e unidades do Poder Judiciário deverão adotar medidas tendentes a assegurar a igualdade de gênero no ambiente institucional, propondo diretrizes e mecanismos que orientem os órgãos judiciais a atuar para incentivar a participação de mulheres nos cargos de chefia e assessoramento, em bancas de concurso e como expositoras em eventos institucionais.

O escopo das Resoluções 255 (CNJ, 2018) e 418 (CNJ, 2021), ambas do CNJ, será contemplado com a adoção de medidas que resultem na maior participação feminina no Poder Judiciário, nas suas atividades administrativas, direção e formativa. Os números da referida pesquisa demonstram que o ingresso de mulheres na magistratura vem aumentando gradativamente, haja vista o aumento do percentual de juízas substitutas, titulares e desembargadoras. Espera-se que o maior acesso das mulheres à educação<sup>6</sup> resulte na maior aprovação em concursos públicos para equalizar a participação feminina.

Além da presença feminina na estrutura do Poder Judiciário, a resolução em comento objetiva a maior participação das magistradas nas funções diretivas e de administração (presidência, corregedorias, entre outras), bem como nas bancas de concursos e como idealizadoras e instrutoras das escolas de formação e aperfeiçoamento dos magistrados.

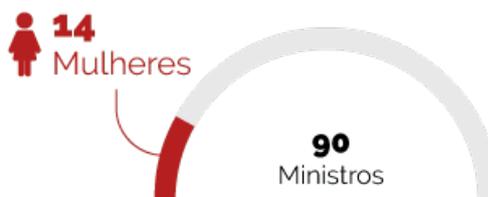
Nesse contexto, cabe destacar a importante contribuição da Resolução n. 418 do CNJ (CNJ, 2021), a qual institui a política de incentivo à participação feminina no

âmbito do Poder Judiciário, prevendo que, para tanto, “os tribunais deverão criar repositório online para cadastramento de dados de mulheres juristas com expertise nas diferentes áreas do Direito, para os fins de utilização nas ações concernentes à Política Nacional de que trata esta Resolução”. O referido normativo destaca, ainda, que o repositório de mulheres juristas deverá ser amplamente divulgado, mediante campanhas que estimulem o reconhecimento das mulheres no sistema de justiça.

Como se observa nos gráficos abaixo, realizados pela pesquisa do editorial Migalhas<sup>7</sup>, este ideal das Resoluções do CNJ 255 (CNJ, 2018) e 418 (CNJ, 2021) ainda está distante.

#### 4.2.1 Tribunais Superiores

Atualmente, segundo levantamento realizado por Migalhas em novembro, o cenário nas Cortes Superiores não é dos melhores. De 90 ministros, divididos entre cinco tribunais, apenas 14 são mulheres, correspondendo a 15,5%.



(Imagem: Arte Migalhas)

O tribunal com maior presença feminina é o TST, com 18,51% (cinco mulheres entre 27 ministros). STF e STJ aparecem com 18,18%. No primeiro, as mulheres ocupam duas das 11 cadeiras disponíveis. No segundo, são seis para 33.

### PARTICIPAÇÃO FEMININA NOS TRIBUNAIS SUPERIORES



	EM %	Nº DE MULHERES
TST	18,51%	5
STF	18,18%	2
STJ	18,18%	6
STM	8,30%	1
TSE	0	0

(Imagem: Arte Migalhas)

6 Conforme dados do IBGE, 21,5% das mulheres possuem ensino superior completo, enquanto os homens correspondem a 15,6%. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/pt/inicio.html>. Acesso em: 21.jun.2021.

7 Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/336640/mulheres-ainda-sao-minoria-em-todo-poder-judiciario--apontam-dados- editorial>

#### 4.2.2 Tribunais de Justiça

O levantamento realizado por Migalhas nos Tribunais de Justiça de todos os Estados brasileiros mostrou que apenas 20% dos cargos de desembargador são ocupados por mulheres.



(Imagem: Arte Migalhas)

A paridade de gênero na estrutura institucional do Poder Judiciário permitirá um olhar feminino, em contraponto à visão androcêntrica, uma hermenêutica também feminina no exercício das funções típicas e atípicas do sistema de justiça brasileiro. Veja-se que a constituinte chilena de 2020/2021 incorporou a paridade de gênero nesta dimensão política.

Uma maior paridade representa um reconhecimento das atividades das juízas na construção da justiça concreta, aos jurisdicionados. Representa não só uma esfera de reconhecimento do trabalho feminino, como uma necessidade de redistribuição, no âmbito do poder judiciário, parafraseando a ideia de Nancy Fraser em debate com Axel Honneth (2006). Para Fraser a justiça social, inclusive no mundo do trabalho, se dá pela pauta distributiva da participação identitária das mulheres. Aqui incluídas as mulheres do sistema de justiça.

Para tanto, uma demanda de justiça social é aproximar os percentuais de homens e mulheres em consonância com a real representatividade de gênero na magistratura, estabelecendo um ponto de equilíbrio na representatividade feminina nas funções diversas dos tribunais.

## 5. CONCLUSÃO

O presente estudo teve como propósito analisar medidas de igualdade de gênero no sistema de justiça, a partir das diretrizes da Agenda 2030, em especial com Objetivo de Desenvolvimento Sustentável número 5, bem como da Resolução n. 255 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2018), alterada pela Resolução n. 418 (CNJ, 2021), a qual institui a política nacional de incentivo à participação feminina no Poder Judiciário. Para tanto, foi percorrido o contexto da mulher na sociedade produtiva, suas já conhecidas dificuldades de acesso e permanência no mercado de trabalho, intensificadas pelo trabalho remoto imposto pela pandemia de Covid-19. Ato contínuo, foram analisados os obstáculos que impedem a

efetivação da igualdade de gênero no sistema de justiça, tanto no âmbito processual quanto institucional.

A partir da pesquisa bibliográfica e dos documentos analisados, identificaram-se situações de desequilíbrio e desigualdades entre homens e mulheres que atuam no sistema processual, como partes, procuradores e testemunhas. Da mesma forma, foram identificadas medidas de efetivação da igualdade, como a Lei Júlia Mattos e as previsões trazidas pelo atual Código de Processo Civil (BRASIL, 2015) que buscam reequilibrar a igualdade no curso processual.

No âmbito institucional, a pesquisa Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário relatou o desequilíbrio entre magistrados e magistradas na estrutura do Poder Judiciário, de forma que as Resoluções n. 255 (CNJ, 2018) e n. 418 (CNJ, 2021) do CNJ, em conjunto com as diretrizes da Agenda 2030, devem ser o marco inicial da proposição de medidas que estimulem e assegurem a maior participação feminina nas indicações aos tribunais superiores, nas administrações dos tribunais, nas escolas de formação inicial e continuada e nas bancas de concursos. Destacam-se os valorosos avanços nas previsões da criação do repositório de mulheres juristas e do protocolo de julgamento com perspectiva de gênero.

Contudo, é salutar e imperiosa a efetivação das medidas apontadas para a redução das assimetrias entre homens e mulheres nos diversos contextos sociais, em especial no sistema de justiça, pautando-se no princípio da não discriminação como amparo do tratamento igualitário no sistema de justiça, tanto no curso processual quanto na estrutura institucional.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, Antônio Carlos. **Direito do Trabalho 2.0 digital e disruptivo**. São Paulo: LTr, 2018.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, [2019]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 12 jun. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei 5452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, 9 ago. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm). Acesso em 10 jul. 2021.

BRASIL. Decreto 10.932, de 10 de janeiro de 2022. Promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmado pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013. **Diário Oficial da União**, Brasília, 11 jan. 2022. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.htm). Acesso em: 10 abr. 2022.

BRASIL. Lei 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, 17 mar. 2015. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm). Acesso em 10 jun. 2021.

BRASIL. Lei 13.363, de 25 de novembro de 2016. Altera a Lei n.º 8.906, de 4 de julho de 1994, e a Lei n.º 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil), para estipular direitos e garantias para a advogada gestante, lactante, adotante ou que der à luz e para o advogado que se tornar pai. **Diário Oficial da União**, Brasília, 28 nov. 2016. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/lei/l13363.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13363.htm). Acesso em: 10 jun. 2021.

BRASIL. Lei 14.020, de 06 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n.º 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei n.º 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis n.ºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1.º de março de 1991; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 6 nov. 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm) Acesso em 10 jun. 2021.

BRASIL. Lei 14.151, de 12 de maio de 2021. Dispõe sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus. **Diário Oficial da União**, Brasília, 13 maio 2021. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2021/lei/L14151.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14151.htm). Acesso em: 10 jun. 2021.

BRASIL. Medida Provisória 936, de 01 de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n.º 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**), de que trata a Lei n.º 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1.º abr. 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936impresao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936impresao.htm). Acesso em: 10 jun. 2021.

BRASIL. Medida Provisória 1045, de 27 de abril de 2021. Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**) no âmbito das relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 28 abr. 2021. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2021/mpv/mpv1045.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/mpv/mpv1045.htm). Acesso em: 10 jun. 2021.

[planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato20192022/2021/Mpv/mpv1045.htm#:~:text=mpv1045&text=Institui%20o%20Novo%20Programa%20Emergencial,%C3%A2mbito%20das%20rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20trabalho](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20192022/2021/Mpv/mpv1045.htm#:~:text=mpv1045&text=Institui%20o%20Novo%20Programa%20Emergencial,%C3%A2mbito%20das%20rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20trabalho). Acesso em: 10 jun. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Pesquisa diagnóstica da participação feminina no Poder Judiciário**. Brasília: CNJ 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wpcontent/uploads/conteudo/arquivo/2019/06/42b18a2c6b-c108168fb1b978e284b280.pdf>. Acesso em: 12 jun. 2021

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 12 abr. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Recomendação n. 128, de 15 de fevereiro de 2022**. Recomenda a adoção do “Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero” no âmbito do Poder Judiciário brasileiro. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4377>. Acesso em: 10 jun. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução 255, de 04 de setembro de 2018**. Institui a Política Nacional de incentivo à participação institucional feminina no Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2018. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2670>. Acesso em: 10 jun. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução 418, de 20 de setembro de 2021**. Institui a Política Nacional de incentivo à participação institucional feminina no Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4116>. Acesso em: 10 abr. 2022.

FRASER, Nancy. La Justicia social en la era de la política de la identidad: redistribución, reconocimiento y participación. In FRASER, Nancy. HONNETH, Axel. **Redistribución o reconocimiento?: Un debate político-filosófico**. Madrid: Morata, 2006

HILL, Flávia Pereira. Uns mais iguais que os outros: em busca da igualdade material de gênero no Processo Civil Brasileiro. **Revista Eletrônica de Direito Processual**, v. 2, n. 2, p. 201-244, 2019.

HUNT, Lynn. **A invenção dos direitos humanos: uma história**. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **PNAD contínua**. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/educacao/17270pnadcontinua.html?edicao=24772&t=resultados>. Acesso em: 21 jun.2021.

MIGALHAS. Mulheres ainda são minoria em todo Poder Judiciário, apontam dados. **Migalhas**, 24 nov. 2020. Disponível em:

<https://www.migalhas.com.br/quentes/336640/mulheres-ainda-sao-minoria-em-todo-poder-judiciario--apontam-dados-editorial>. Acesso em: 18 jul. 2022.

OLIVEIRA, O. M. B. A. DE; JULIO, A. C. C. F. **Cidadania, gênero e trabalho**. Erechim: Deviant, 2019. v.1.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Agenda 2030**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 12 abr. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Como o COVID-19 afetará o mundo do trabalho?. **Site**, 3 abr. 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS\\_739047/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_739047/lang-en/index.htm). Acesso em: 29 abr.2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 100**. Dispõe sobre a igualdade de remuneração entre

homens e mulheres trabalhadores, em trabalho de igual valor. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235190/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235190/lang-pt/index.htm). Acesso em 12 abr. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 111**. Dispõe sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235325/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang-pt/index.htm). Acesso em 12 abr. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 156**. Dispõe sobre a igualdade das oportunidades entre homens e mulheres trabalhadores. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_242709/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242709/lang-pt/index.htm). Acesso em 12 abr. 2022.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de direitos humanos**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

#### **Marcela Casanova Viana Arena**

Juíza do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 4a Região. Mestre em Direito pela Universidade Federal de Pelotas.

#### **Luciane Cardoso Barzotto**

Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 4a Região. Professora de Direito da UFRGS. Doutora em Direito pela UFPR.