

2024

3ª edição



Mulheres na Justiça

novos rumos da

Resolução CNJ n. 255



2024

3ª edição

**Mulheres
na Justiça**

novos rumos da

Resolução CNJ n. 255


ENFAM



CONSELHO
NACIONAL
DE JUSTIÇA

Oficina 7: A Saúde da Mulher Servidora e Magistrada: Planejamento de Carreira e Saúde Financeira

2024

3ª edição

Mulheres
na Justiça

novos rumos da
Resolução CNJ n. 255



BASES NORMATIVAS

- 1- Constituição Federal de 1988 (**art. 5º, I, art. 3º, IV**)
- 2- Decreto n. 4.377, de 13 de setembro de 2002- Promulga a **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979**.
- 3- Recomendação Geral **nº 23: Vida Política e Pública**- Comitê sobre a Eliminação da Discriminação Contra as Mulheres;
- 4- Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher- **“Convenção Belém do Pará”**.
- 5- Conferência Internacional sobre a população e desenvolvimento **“Cairo”- 1994** e “Declaração e plataforma de ação da IV Conferência Mundial sobre Mulher- **Beijing-1995”**.
- 6- Agenda 2030 - 5º Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (**alcançar a igualdade de gênero**).

2024

3ª edição

Mulheres na Justiça

novos rumos da

Resolução CNJ n. 255



CONSELHO
NACIONAL
DE JUSTIÇA

CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DIS- CRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER

• CEDAW 1979 •

Artigo 5º Os Estados-parte tomarão todas as medidas apropriadas para:

- a) Modificar os padrões socioculturais de conduta de homens e mulheres, com vista a alcançar a eliminação dos preconceitos e práticas consuetudinárias, e de qualquer outra índole, **que estejam baseados na idéia de inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos ou em funções estereotipadas de homens e mulheres;**
- b) Garantir que a **educação familiar inclua uma compreensão adequada da maternidade como função social e o reconhecimento da responsabilidade comum de homens e mulheres no que diz respeito à educação e ao desenvolvimento de seus filhos,** entendendo-se que o interesse dos filhos constituirá a consideração primordial em todos os casos

2024

3ª edição

Mulheres na Justiça

novos rumos da

Resolução CNJ n. 255



CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER

• CEDAW 1979 •

Artigo 7º Os Estados-parte tomarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na vida política e pública do país e, em particular, garantirão, em igualdade de condições com os homens, o direito a:

- a) Votar em todas as eleições e referendos públicos e ser elegível para todos os órgãos cujos membros sejam objeto de eleições públicas;
- b) Participar na formulação de políticas governamentais e na execução destas, e ocupar cargos públicos e exercer todas as funções públicas em todos os planos governamentais;**
- c) Participar em organizações e associações não governamentais que se ocupem da vida e política do país.

2024

3ª edição

Mulheres na Justiça

novos rumos da
Resolução CNJ n. 255



CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER - CEDAW 1979 -

Artigo 11 1. Os Estados-parte adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular: a) O direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano; b) O direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego; **c) O direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico; d) O direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho;** e) O direito à seguridade social, em particular em casos de aposentadoria, desemprego, doenças, invalidez, velhice ou outra incapacidade para trabalhar, bem como o direito a férias pagas; f) O direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução. 2. A fim de impedir a discriminação contra a mulher por razões de casamento ou maternidade e assegurar a efetividade de seu direito a trabalhar, os Estados-partes tomarão as medidas adequadas para: a) Proibir, sob sanções, a demissão por motivo de gravidez ou licença de maternidade e a discriminação nas demissões motivadas pelo estado civil; **b) implantar a licença de maternidade, com salário pago ou benefícios sociais comparáveis, sem perda do emprego anterior, antiguidade ou benefícios sociais; c) Estimular o fornecimento de serviços sociais de apoio necessários para permitir que os pais combinem as obrigações para com a família com as responsabilidades do trabalho e a participação na vida pública, especialmente mediante o fomento da criação e desenvolvimento de uma rede de serviços destinados ao cuidado das crianças;** d) Dar proteção especial às mulheres durante a gravidez nos tipos de trabalhos comprovadamente prejudiciais para elas. 3. A legislação protetora relacionada com as questões compreendidas neste artigo será examinada periodicamente à luz dos conhecimentos científicos e tecnológicos e será revista, derrogada ou ampliada conforme as necessidades.

2024

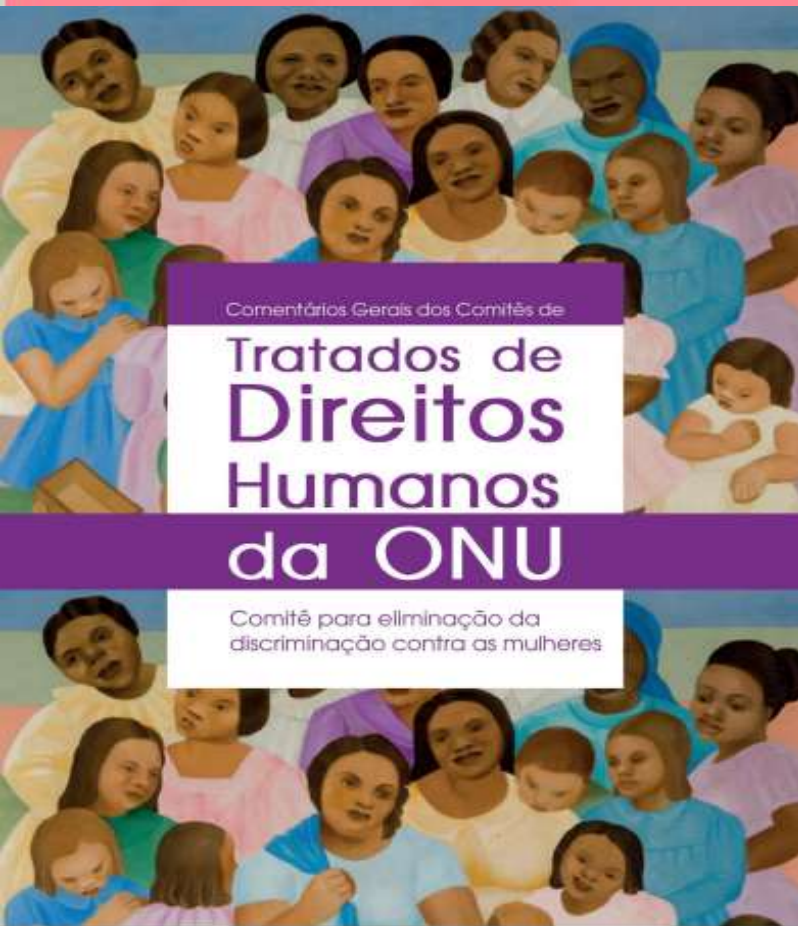
3ª edição

Mulheres na Justiça

novos rumos da
Resolução CNJ n. 255

ENFAM

CNU
CONSELHO
NACIONAL
DE JUSTIÇA



Recomendação Geral nº 23: Vida Política e Pública

8. A esfera pública e privada da atividade humana sempre foram consideradas distintas e foram reguladas de acordo com isso. **Invariavelmente, as mulheres foram designadas para a esfera privada ou doméstica, associadas à reprodução e à criação de filhos, e em todas as sociedades essas atividades foram tratadas como inferiores. Em contraste, a vida pública, que é respeitada e honrada, se estende a uma ampla gama de atividades fora da esfera privada e doméstica. Os homens historicamente dominaram a vida pública e exerceram o poder de confinar e subordinar as mulheres na esfera privada.**

11. Aliviar as mulheres de alguns dos encargos do trabalho doméstico lhes permitiria engajar-se mais plenamente na vida de suas comunidades. A dependência econômica das mulheres em relação aos homens frequentemente as impede de tomar decisões políticas importantes e de participar ativamente da vida pública. Sua dupla carga de trabalho e sua dependência econômica, juntamente com as longas ou inflexíveis horas de trabalho público e político, impedem que as mulheres sejam mais ativas

2024

3ª edição

Mulheres na Justiça

novos rumos da
Resolução CNJ n. 255



Recomendação Geral nº 23: Vida Política e Pública

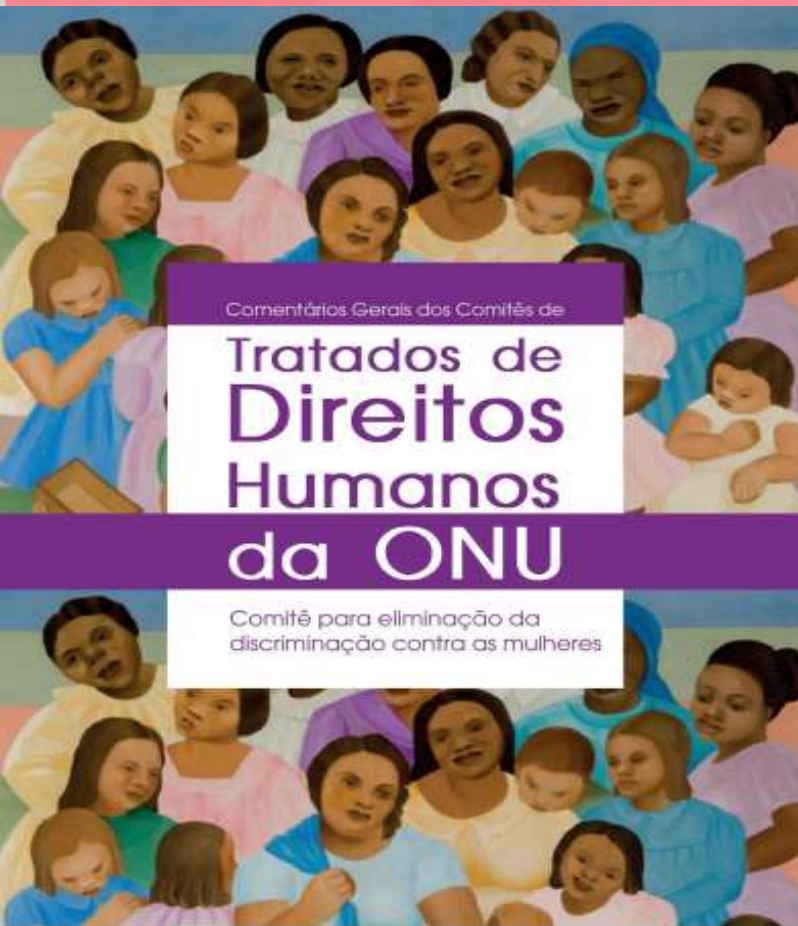
15. Embora a remoção de barreiras jurídicas seja necessária, não é suficiente. O fracasso em alcançar a participação plena e igual das mulheres pode ser não intencional, mas resultado de práticas e procedimentos ultrapassados que inadvertidamente promovem os homens. Nos termos do artigo 4, a Convenção encoraja o uso de medidas especiais temporárias para dar pleno efeito aos artigos 7 e 8. **Onde os países desenvolveram estratégias temporárias eficazes na tentativa de alcançar a igualdade de participação, uma ampla variedade de medidas tem sido implementada, incluindo recrutamento, assistência financeira e treinamento de mulheres** candidatas, alteração de procedimentos eleitorais, desenvolvimento de campanhas direcionadas à participação igualitária, estabelecimento de metas e cotas numéricas e seleção de mulheres para nomeação para cargos públicos, como o judiciário ou outros grupos profissionais que desempenham um papel essencial no cotidiano de todas as sociedades. **A remoção formal de barreiras e a introdução de medidas especiais temporárias para encorajar a participação igual de homens e mulheres na vida pública de suas sociedades são pré-requisitos essenciais para a verdadeira igualdade na vida política. No entanto, a fim de superar séculos de dominação masculina da esfera pública, as mulheres também necessitam do encorajamento e apoio de todos** os setores da sociedade para alcançar uma participação plena e efetiva, encorajamento esse que deve ser liderado pelos Estados Partes da Convenção, bem como por partidos políticos e funcionários públicos. Os Estados Partes têm a obrigação de assegurar que as medidas especiais temporárias sejam claramente concebidas para apoiar o princípio da igualdade e, portanto, cumprir os princípios constitucionais que garantem a igualdade para todos os cidadãos

2024

3ª edição

Mulheres na Justiça

novos rumos da
Resolução CNJ n. 255



Recomendação Geral nº 23: Vida Política e Pública

O direito de ocupar cargos públicos e de exercer todas as funções públicas (art. 7º, parágrafo (b)) 30.

O exame dos relatórios dos Estados Partes demonstra **que as mulheres são excluídas das posições mais altas nos cargos de governo, na administração pública, no Judiciário e nos sistemas de justiça.** As mulheres raramente são nomeadas para essas posições superiores ou influentes e embora seu número possa estar aumentando em alguns Estados nos níveis mais **baixos e em postos geralmente associados ao lar ou à família, elas formam apenas uma minúscula minoria em posições de tomada de decisões referentes a política ou desenvolvimento econômicos, relações políticas, defesa, missões de pacificação, resolução de conflitos ou interpretação e determinação constitucional.** 31. O exame dos relatórios dos Estados Partes também demonstra que em certos casos a lei exclui as mulheres de exercerem poderes reais, de servirem como juízas em tribunais religiosos ou tradicionais investidos de jurisdição em nome do Estado ou de uma plena participação das forças armadas. Estas disposições discriminam as mulheres, negam à sociedade as vantagens do seu envolvimento e de suas competências nessas áreas da vida de suas comunidades e contrariam os princípios da Convenção.

2024

3ª edição

Mulheres na Justiça

novos rumos da

Resolução CNJ n. 255



CONSELHO
NACIONAL
DE JUSTIÇA

Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher "Convenção de Belém do Pará" (1994)

* Adotada pela Assembléia Geral da Organização dos Estados Americanos em 6 de junho de 1994 e ratificada pelo Brasil em 27 de novembro de 1995.

Artigo 4º **Toda mulher** tem direito ao reconhecimento, gozo, exercícios e proteção de todos os direitos humanos e às liberdades consagradas pelos instrumentos regionais e internacionais sobre Direitos Humanos. Estes direitos compreendem , entre outros:

(...) h) O direito de ter igualdade de acesso às funções públicas de seu país e a participar nos assuntos públicos, incluindo a tomada de decisões.

2024

3ª edição

Mulheres na Justiça

novos rumos da
Resolução CNJ n. 255



Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher "Convenção de Belém do Pará" (1994)

* Adotada pela Assembléia Geral da Organização dos Estados Americanos em 6 de junho de 1994 e ratificada pelo Brasil em 27 de novembro de 1995.

Artigo 6º O direito de toda mulher a uma vida livre de violência incluir, entre outros:

- a) O direito da mulher de ser livre de toda forma de discriminação.
- b) O direito da mulher ser valorizada e educada livre de padrões estereotipados de comportamento e práticas sociais e culturais baseados em conceitos de inferioridade de subordinação.**

2024

3ª edição

Mulheres na Justiça

novos rumos da
Resolução CNJ n. 255



Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher "Convenção de Belém do Pará" (1994)

* Adotada pela Assembléia Geral da Organização dos Estados Americanos em 6 de junho de 1994 e ratificada pelo Brasil em 27 de novembro de 1995.

Artigo 8º Os Estados Membros concordam em adotar, em forma **progressiva, medidas específicas, inclusive programas** para:

§2. Modificar os padrões sócio-culturais de conduta de homens e mulheres, **incluindo a construção de programas de educação formais e não-formais** apropriados a todo nível do processo educativo, **para contrabalançar preconceitos** e costumes e todo outro tipo de práticas que se baseiem na **premissa da inferioridade ou superioridade de qualquer dos gêneros ou nos papéis estereotipados para** o homem e a mulher ou legitimam ou exacerbam a violência contra a mulher.

2024

3ª edição

**Mulheres
na Justiça**

novos rumos da
Resolução CNJ n. 255



APROFUNDANDO O DEBATE- PESQUISAS E PRODUÇÕES ACADÊMICAS

1- Artigo- “CARREIRAS JURÍDICAS E VIDA PRIVADA: intersecções entre trabalho e família”.

Maria Gloria Bonelli.

2- Artigo- (DES)IGUALDADES DE GÊNERO NO ÂMBITO DOS TRIBUNAIS DE JUSTIÇA NO BRASIL: UM ESTUDO SOBRE OS CARGOS DE JUÍZES E JUÍZAS AUXILIARES.

Marcela Santana Lobo

Mariana Rezende Ferreira Yoshida

Adriana Ramos de Mello

3- Tese de Doutorado- ENIGMAS DE GÊNERO: MULHERES E CARREIRA NA MAGISTRATURA FEDERAL

Daniela Lustoza Marques de Souza Chaves

Carreiras jurídicas e vida privada: intersecções entre trabalho e família*

Maria Gloria Bonelli**

“O planejamento que **visa estabilizar a vida profissional antes da vida familiar** é bastante observado entre as mulheres mais jovens, reunidas na faixa 20-34 anos, caracterizando esse grupo etário na pesquisa. **Obtido sucesso no trabalho, a maternidade, mesmo quando almejada, se transforma em dúvida por ameaçar o que se alcançou devido à sobrecarga de jornadas e os custos emocionais para compatibilizá-las.**”

“Chama a atenção **no grupo de operadores do Direito no setor público** a maior divisão das tarefas envolvendo os cuidados com os filhos, comportamento registrado pelas mulheres profissionais, na participação do marido para viabilizar o projeto familiar de dupla carreira. Foram detectados na pesquisa tanto o padrão tradicional de dedicação *full time* à profissão quanto a criação partilhada dos filhos, **mas predomina entre as entrevistadas a percepção de que os códigos de gênero estão sendo decodificados pelos parceiros com menos desigualdade, mas não estão sendo desfeitos, já que o maior envolvimento masculino ocorre como auxílio, ajuda, colaboração, o que não equivale à divisão de responsabilidades.**”

Carreiras jurídicas e vida privada: intersecções entre trabalho e família*

Maria Gloria Bonelli**

“A progressão nas carreiras públicas que demandam mobilidade espacial cria obstáculos maiores para as mulheres com filhos do que para os homens. Isso é um aspecto interveniente na proporção desigual da composição de gênero da segunda instância do TJ-SP e do MP-SP. **Como os próprios profissionais apontam, uma parte dessa discrepância decorre do fato de várias mulheres com filhos priorizarem, nessa fase, a convivência e os cuidados da família ou a permanência em municípios com mais infraestrutura, em detrimento do ritmo regular do percurso da carreira.** Assim, a parcela de juízas e/ou promotoras que tem chance de chegar à segunda instância fica bastante reduzida, **porque a trajetória é mais lenta ou interrompida, e porque elas podem adquirir mais cedo o direito à aposentadoria do que o homem, saindo da carreira sem percorrê-la por completo.**”

“Assim, embora se tenha observado mudanças na fronteira entre o trabalho e a casa, na redistribuição dos cuidados domésticos entre cônjuges que planejam juntos suas carreiras no mundo do Direito, bem como a reprodução da família, **parece mais apropriado para esse universo falar-se do deslocamento dos códigos de gênero do que de se desfazer gênero.**”

(Des)Igualdades de Gênero no Âmbito dos Tribunais de Justiça no Brasil: Um Estudo Sobre os Cargos de Juízes e Juízas Auxiliares

(DES)IGUALDADES DE GÊNERO NO ÂMBITO DOS TRIBUNAIS DE JUSTIÇA NO BRASIL: UM ESTUDO SOBRE OS CARGOS DE JUÍZES E JUÍZAS AUXILIARES

“E, como teoriza Facio (1999, p. 186), “fazer uma análise de gênero é fazer uma análise que toma a variável sexo/gênero como central, **explicitando a todo momento de que sexo/gênero baseia essa análise e quais são os efeitos ou circunstâncias em mulheres e homens**”. Sobre a metodologia de análise das práticas jurídicas, há que se considerar, também, a lição de Barlett (2020, p. 251) que, ao discorrer sobre os métodos jurídicos feministas, reforça que uma pergunta **“torna-se um método quando é feita regularmente”, e a pergunta a ser feita é a “pergunta pela mulher”, sem a qual normas e práticas poderiam se passar por neutras ou objetivas.”**

“Inclusive, dentro do espaço privado e da lógica de afeto, a divisão sexual do trabalho, anuída nos primórdios do patriarcado (LERNER, 2019), é um entrave ainda imposto à mulher para ocupação dos espaços públicos e decisórios, pois, **“[...] quem realiza trabalho doméstico enfrenta restrições no acesso a recursos políticos fundamentais, entre os quais estão: tempo livre, remuneração e redes de contato”**

(BIROLI, 2018, p. 44)

ENIGMAS DE GÊNERO: MULHERES E CARREIRA NA MAGISTRATURA FEDERAL

“Tarefas de cuidado e arenas de poder

O incremento da força de trabalho feminina no mercado de trabalho não se fez acompanhar, em igual intensidade e ritmo, do aumento da participação dos homens no trabalho não pago, reprodutivo, **persistindo assimetrias de gênero quanto à assunção das tarefas de cuidado, mantido como nicho tipicamente feminino, que demanda o dispêndio de muitas horas de atividade e reflete na participação das mulheres nos espaços públicos, em um desequilíbrio facilmente perceptível.**”

“Apesar das transformações que aconteceram nas últimas décadas, **as mulheres continuam dedicando mais tempo às atividades domésticas e recebendo rendimentos**, em média, menores do que os dos homens considerando-se o trabalho desempenhado além da casa, mesmo tendo mais tempo de ensino formal do que os homens e sendo maioria quando se observa a conclusão do ensino superior (BIROLI, 2016, p. 720).”

ENIGMAS DE GÊNERO: MULHERES E CARREIRA NA MAGISTRATURA FEDERAL

Lagarde y de los Rios (2015, p. 171-172) explica que a maior parte do trabalho feminino não é conceituado como tal, que é o trabalho doméstico⁵², de cuidado com os filhos, atenção ao marido, procriação, ou seja, do conjunto de atividades de reprodução que realiza a madrepresa⁵³ para a sobrevivência dos outros. **Ideologicamente, é resumido como função natural que deriva de processos fisiológicos e hormonais, pertencentes à esfera animal dos instintos. O complemento lógico da proposição é que as mulheres nascem já destinadas a satisfazer nos outros as necessidades dessa mesma ordem.**

Esse cenário faz com que as mulheres que trabalham de forma remunerada e fora do lar assumam um segundo turno de trabalho, com repercussões negativas na saúde e bem-estar. Como observado anteriormente, em todo o mundo, as mulheres dedicam, por dia, aos trabalhos de cuidado não remunerados, **4 horas e 25 minutos, enquanto os homens dedicam a essas tarefas 1 hora e 23 minutos, o que representa 201 dias de trabalho não remunerado pelas mulheres, por ano e 63 dias de trabalho para os homens, considerando-se uma jornada de trabalho de 8 horas (OIT, 2019a, p. 38).**

ENIGMAS DE GÊNERO: MULHERES E CARREIRA NA MAGISTRATURA FEDERAL

“Alguns obstáculos principais são apontados como elementos de dificuldade para a liderança feminina, como **1) maiores responsabilidades familiares das mulheres; 2) funções atribuídas pela sociedade aos homens e mulheres;** 3) cultura corporativa masculina; 4) pouca experiência das mulheres na gestão ou linha de negócios; 5) poucos modelos a serem seguidos pelas mulheres; 6) os homens não são estimulados a se licenciarem para atender as reponsabilidades familiares; 7) ausência de políticas e programas de igualdade nas empresas; **8) estereótipos de discriminação contra as mulheres; 9) ausência de capacitação sobre liderança para as mulheres; 10) ausência de soluções que envolvam trabalho flexível;** 11) ausência de estratégias para contratação de mulheres qualificadas; 12) preconceitos de gênero nos processos de contratação e promoção; **13) noção generalizada de que direção é tarefa de homens;** 14) não implementação das políticas de igualdade de gênero; leis inadequadas contra a discriminação (OIT, 2019a, p. 43, 2019b).”

ENIGMAS DE GÊNERO: MULHERES E CARREIRA NA MAGISTRATURA FEDERAL

“Murin (2008, p. 76-77, online) explica que o conceito de **“teto de vidro”**, também conhecido como **techo de cristal** e **glass ceiling**, passou a ser desenvolvido por estudiosas dos campos da sociologia e economia, relacionado ao trabalho feminino, em particular, nos países anglo-saxões, na década de 1980, a partir da pergunta sobre o porquê das mulheres estarem sub-representadas nos postos mais altos de todas as hierarquias ocupacionais, **pois, em determinado momento de suas carreiras, encontram-se com uma superfície superior invisível que atua como contenção para sua evolução no trabalho.**”



Há, portanto, uma **“segregação ocupacional por gênero”**, significando **“a forma como as mulheres se distribuem entre as categorias laborais em comparação com os homens”**, estereotipando-se as ocupações como femininas ou masculinas. Quando os homens ocupam a maioria das posições mais elevadas na profissão e as mulheres os postos mais baixos, tem-se a **“segregação vertical”**, traduzida pela metáfora do **“teto de vidro”** (FERNANDEZ, 2019, p. 89). A **“segregação horizontal”**, por sua vez, acontece quando se verifica que mulheres e homens trabalham em ocupações e setores econômicos diferentes, concentrando-se as mulheres, tradicionalmente, no setor terciário, de serviços, que guarda semelhança com o trabalho desempenhado no lar. São ocupações que apresentam **“maior precariedade e menor cobertura social”**, assim como **“menor prestígio e valoração social”** (FERNANDEZ, 2019, p. 89).

2024
3ª edição

**Mulheres
na Justiça**
novos rumos da
Resolução CNJ n. 255

ENFAM

CNJ
CONSELHO
NACIONAL
DE JUSTIÇA

PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO

CONSTRUÇÃO CONJUNTA E DIALOGADA EM GRUPOS DE PROPOSTAS

SAÚDE FINANCERIA

+

PLANEJAMENTO DE CARREIRA

- 1) Quais mecanismos, em termos de **Política Judiciária Nacional e considerando os fatores estudados**, podem contribuir para a saúde financeira das mulheres magistradas e servidora? (*teto de vidro, labirinto de vidro, economia do cuidado, tarefas de cuidado e arenas de poder, injustiça hermenêutica*).
- 2) **Quais ações concretas facilitariam e fomentariam o melhor planejamento de carreira?** Há alguma assimetria de informação velada e que necessite de maior transparência?
- 3) Partindo da perspectiva de gênero e da ótica da economia do cuidado, **quais políticas públicas podem fomentar à maior capacitação da mulher no setor público após/durante a maternidade?**
- 4) O período maternidade no serviço público, sem mecanismos de substituição eficazes da força de trabalho, garante a mulher servidora e magistrada o exercício efetivo e pleno do direito à licença? Como é em seu Tribunal? Como pode ser em nível nacional? O que pode ser implementado?
- 5) O período de licença maternidade (e consequência ausência de produtividade) pode ser considerado na avaliação de critérios de promoção?

Lorany Serafim Morelato

Oficina 3

Obrigada pela atenção!